

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**AKADEMİK PERSONELİN İŞKOLİKLİK VE
NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İNÖNÜ
ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR**

**HAZIRLAYAN
Ahmet TAŞHAN**

MALATYA 2019

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ


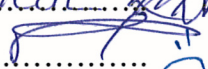



**AKADEMİK PERSONELİN İŞKOLİKLİK VE
NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İNÖNÜ
ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof.Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

HAZIRLAYAN
Ahmet TAŞHAN

Jürimiz 22.02.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu yüksek lisans/ doktora tezini (oybirliği /oyçokluğu) ile başarılı bulunarak İşletme Anabilim, Yr. Org. Bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı	İmzası
1. Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜ	
2. Doç. Dr. Hasan TAĞRAF	
3. Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR	
4. Prof. Dr. Mehmet DENİZ	
5. Doç. Öğr. Üyesi Muzaffer DEMİRBAŞ	

İNönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'in danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım “Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

../../2019

Ahmet TAŞHAN

BİLDİRİM

Hazırladığım tezimin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İnönü Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.././ 2019

Ahmet TAŞHAN

ÖNSÖZ

Bu çalışma, akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. İşkoliklik ve narsisizm, yazılı ve görsel medyada çeşitli vesilelerle ele alınan ve bilerek veya bilmeyerek günlük hayatta sıklıkla kullanılan kavramlar olmuştur. Yönetim ve organizasyon alanında yabancı ve Türkçe literatürde her iki kavramı birlikte ele alan çalışmaların azlığı konuyu daha ilgi çekici hale getirmiştir.

Bu kapsamda, doktora tezimin hazırlanmasında ve bugünlere gelmesinde bilgi, birikim ve özverisiyle tezimin her evresinde desteğini gördüğüm değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'e, doktora ders dönemimde emeği geçen hocalarıma, beni sürekli motive ederek tezimin bitmesini sabırla bekleyen ve her zaman tereddütsüz yardımına koşan eşime, doğduğum günden bugüne tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme, tezimde emeği geçen tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Ahmet TAŞHAN

ÖZET

Çalışanların zihinsel olarak işi düşünmesi ve davranışsal olarak aşırı çalışması şeklinde ifade edebileceğimiz işkoliklik son yıllarda yönetim ve organizasyon alanında dikkat çeken kavramlardan biri haline gelmiştir. Modern çalışma hayatının sahip olduğu koşulların ve çalışanların şahsın ortaya çıkabilecek bazı faktörler sonucunda çalışanların işkoliklik davranışları sergiledikleri görülmektedir. İşyerinde belli çalışan davranışlarının ortaya çıkışında kişisel özelliklerin bir etkisi bulunmaktadır. Narsisizm; başkalarını değersiz görme, kendilerini başkalarından üstün görme, kendi çıkarını gözetme, kibirli olma, büyüklenmeci ve şişirilmiş benlik görüşü barındırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Narsisizmin çalışma hayatında işkoliklik davranışı ile ilişkisinin ortaya konulması, ilgili ana bilim dalına literatür açısından bir katkı sunulması bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, akademisyenlerin işkoliklik ile narsistik kişilik özelliklerinin birbirleriyle olan ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, işkoliklik ve narsistik kişilik özelliklerinin bazı sosyo-demografik niteliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın anakütlesi, İnönü Üniversitesi fakülte ve yüksekokullarında görev yapan 1442 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 388 akademisyenden meydana gelmektedir. Araştırmada veriler, akademisyenlerin sosyo-demografik niteliklerine ilişkin sorular, Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği Türkçe Formu (Dutch Work Addiction Scale-DUWAS-TR) ve Narsistik Kişilik Envanteri (NKE) ölçeği kullanılarak anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş olup, örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Verilerin istatistiki değerlendirmesinde Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA), Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, bağımsız gruplarda t testi, ANOVA ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır.

Elde edilen verilere göre, 35 yaş ve altında olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla “aşırı çalıştıkları”, kompulsif çalışmanın erkeklerde kadınlara göre daha fazla olduğu ve bekarların evli olanlara göre daha fazla işkolik oldukları saptanmıştır ($p < 0.05$). Akademisyenlerin ailede kaçınıcı çocuk oldukları, eğitim düzeyi,

gelir durumu, idari görev olma durumu, akademisyen olarak çalışma süresi ve akademik unvana göre işkoliklik özelliğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmada 36-50 yaş grubunda olan akademisyenlerin, 51 ve üzerinde olanlara göre, erkeklerin kadınlara göre kendini beğenme eğilimlerinin, erkeklerin kadınlara göre kendine yeterlilik eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Yüksek lisans eğitim düzeyine sahip akademisyenlerin doktora eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla hak iddia etme eğilimi gösterdiği görülmektedir ($p < 0.05$). Ayrıca bekarların, evlilere, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip akademisyenlerin doktora eğitim düzeyine sahip olanlara, öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip akademisyenlere, 1-5 yıllık çalışma deneyimi olan akademisyenlerin, 5-10 yıllık çalışma deneyimi olanlara göre daha fazla üstünlük eğilimi içerisinde oldukları saptanmıştır ($p < 0.05$). Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve tüm alt boyutlarında idari görev, gelir durumu ve ailede kaçınıcı çocuk olma durumuna göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$).

NKE alt boyutları ile işkoliklik ölçeği kompulsif çalışma ve aşırı çalışma alt boyutları arasında çok zayıftan zayıfa doğru farklı düzeylerde ilişki tespit edilirken ($p < 0.05$), NKE hak iddia etme ve sömürücülük alt boyutu ile kompulsif çalışma arasında ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmada, medeni duruma göre akademisyenlerin işkoliklik özelliğinde anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) tespit edilmiştir. Sosyo-demografik niteliklere göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Son olarak, akademik personelin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu kapsamda, çalışma üç bölümden meydana gelmiştir. Birinci bölümde, işkoliklik kavramı üzerinde durulmuş ve literatüründe yardımıyla konu kapsamlı şekilde incelenmiştir. İkinci bölümde, kişilik kavramı ile bir kişilik özelliği olan narsisizm kavramı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak bir uygulama yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, İşkoliklik, Narsistik Kişilik, DUWAS-TR Ölçeği, Narsistik Kişilik Envanteri.

ABSTRACT

Workaholism is defined as the mentally thought of the work of the employees and the behavioral overwork of them and has become one of the notable concepts in the field of management and organization in recent years. As a result of the conditions of modern working life and some factors that may arise from the employees, it is seen that the employees exhibit workaholic behavior. Personal characteristics have an impact on the emergence of certain employee behaviors in the workplace. Narcissism, is defined as the tendency to see others worthless, to consider themselves superior to others, to respect their interests, to be arrogant, to accommodate the grandiose and the inflated self. Explaining the relation of narcissism with work behavior in work life, making a contribution to the relevant field of science in terms of literature constitutes the importance of this study.

In this study, it was set out to examine the relationship between the workaholism tendencies and the narcissistic personality traits. In addition, it was aimed to determine whether there is a significant difference between the workaholism and narcissistic personality traits according to some socio-demographic characteristics. The main sample of the study consisted of 1442 academic staff working in Inonu University faculties and vocational high school and 388 academicians participated in the research. The data were collected through a questionnaire using the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-TR) and the Narcissistic Personality Inventory (NPI). The research was carried out with the relational survey model of the quantitative research methods and the sampling method was preferred as the sampling method. In the statistical evaluation of the data, Explanatory Factor Analysis (AFA), Cronbach Alpha reliability analysis, t test in independent groups, ANOVA and Tukey HSD tests were used.

According to the obtained data, it was found that the academicians who are 35 years and under are excessive working more than the other age groups, compulsive working is more common in men than women and singles are more workaholic than those who are married ($p < 0.05$). There were no significant differences on birth order in the family, education level, income status, status having an administrative task, working time as academician and academic title ($p > 0.05$).

In the study, it is seen that academicians who are in the age group of 36-50 age group have high score on vanity than males and males have high score on self-sufficiency than females ($p < 0.05$). It is observed that academicians with master degree have high score on entitlement than those who have doctorate degree ($p < 0.05$). In addition, it was found that academicians, being single, having master degree, being, having 1-5 years working experience have higher scores in the sub-dimension of superiority compared to academicians, being married, having doctorate degree, being Associate Doctor and Professor Doctor and having 5-10 years of working experience ($p < 0.05$). There was no significant difference in the NPI total score and its sub-dimensions according to the administrative task, income level and birth order in the family ($p > 0.05$).

It was obtained that there is a weak relationship at different levels between NPI and workaholism scale subdimensions ($p < 0.05$). It was also found that there is no relationship entitlement and exploitativeness subdimensions of NPI and compulsive working subdimension of workaholism ($p > 0.05$).

According to the marital status, there is a significant difference ($p < 0.05$) between the academicians' workaholism characteristics. It was found that there is no significant difference in narcissistic personality traits according to socio-demographic characteristics. Finally, it is concluded that there is positively a weak relationship between the workaholism and the narcissistic personality traits.

In this context, the study consists of three parts. In the first chapter, the concept of workaholism is emphasized and the subject is examined extensively with the help of its literature. In the second part, the concept of personality and the concept of narcissism, as a personality characteristic, are discussed. In the third chapter, an application has been made to examine the relationship between these variables.

Keywords: Academic Personnel, Workaholism, Narcissistic Trait, DUWAS-TR, Narcissistic Personality Inventory.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	ii
ONUR SÖZÜ.....	iii
BİLDİRİM	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞKOLİKLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İşkoliklik Kavramı	5
1.3. İşkolikliğin Özellikleri	9
1.4. İşkoliklik Aşamaları.....	14
1.5. İşkolikliğin Nedenleri	16
1.5.1. Demografik Faktörler	16
1.5.2. Kişisel Faktörler	19
1.5.3. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	22
1.5.4. Örgütsel Faktörler	24
1.5.5. Teknolojik Faktörler	26
1.6. İşkoliklik Kuramları.....	27
1.6.1. Bağımlılık Kuramı	27
1.6.1.1. Bağımlılığın Tıbbi Modeli.....	29
1.6.1.2. Bağımlılığın Psikolojik (Kaynak) Modeli	30
1.6.2. Davranışsal Öğrenme Kuramı.....	30
1.6.3. Kişilik Özellikleri Kuramı.....	32
1.6.3.1. Spesifik Kişisel Özellikler Yaklaşımı	33
1.6.3.2. Genel Kişilik Yaklaşımı	33

1.6.4. Bilişsel Kuram.....	33
1.6.5. Aile Sistemi Kuramı.....	34
1.6.6. Duygusal Kaynaklı Kuram.....	35
1.6.7. İşyeri Sistemi Kuramı	36
1.7. İşkoliklik Tipolojileri.....	36
1.7.1. Oatesin Tipolojisi	37
1.7.2. Rohrllich Tipolojisi	37
1.7.3. Naughton'un Tipolojisi	38
1.7.4. Fasselin Tipolojisi	39
1.7.5. Spence ve Robbinsin Tipolojisi	40
1.7.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi	42
1.7.7. Robinsonun Tipolojisi.....	43
1.7.8. Killinger Tipolojisi.....	45
1.8. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler	46
1.8.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART) Ölçeği	46
1.8.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik (SNAP-WORK) Ölçeği.....	46
1.8.3. İşkoliklik Bataryası (WorkBat) Ölçeği	47
1.8.4. Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği (DUWAS)	48
1.8.5. Mudrack ve Naughton Ölçeği	49
1.8.6. Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği (BWAS)	49
1.8.7. Shorter PROMIS Questionnaire Ölçeği.....	50
1.8.8. İşkolik Ebeveynlerin Çocuklarını İzleme Testi.....	50
1.8.9. İşkoliklik Sıfat Listesi (WAC)	51
1.8.10. İş Tutumları Anketi (WAQ).....	51
1.9. İşkolikliğin Sonuçları.....	51
1.9.1. Kişisel Sonuçları	52
1.9.2. Sosyal Sonuçları.....	53
1.9.3. Örgütsel Sonuçları.....	56
1.10. İşkoliklik ile İlişkili Temel Kavramlar	58
1.10.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	59
1.10.2. İşkoliklik ve İşe Bağlılık	60
1.10.3. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık.....	62

İKİNCİ BÖLÜM: NARSİSİZM KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Kişilik Kavramı	65
2.2. Kişilik Özellikleri	67
2.3. Kişiliğin Bileşenleri	68
2.3.1. Karakter.....	69
2.3.2. Mizaç.....	69
2.4.3. Yetenek	70
2.4. Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler.....	71
2.4.1. Kalıtımsal Faktörler	71
2.4.2. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	72
2.4.3. Aile Faktörü	73
2.4.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	74
2.4.5. Diğer Faktörler	75
2.5. Kişilik Modelleri.....	75
2.5.1. Myers-Briggs Tipi Kişilik Modeli	76
2.5.2. A ve B Kişilik Sınıflandırması.....	77
2.5.3. Kişiliğin Beş Büyük Boyutu	78
2.6. Kişilik Kuramları	81
2.6.1. Psikanaliz Kuramı	82
2.6.2. Davranışsal Kuram.....	86
2.6.3. Bilişsel Kuram.....	87
2.6.4. İnsancıl Kuram	88
2.6.5. Kişilik Özellikleri Kuramı.....	89
2.6.6. Biyolojik Kuram	91
2.7. Narsisizm Kavramı	92
2.8. Narsisizm Özellikleri	94
2.9. Kişilik Kuramları Açısından Narsisizm.....	97
2.9.1. Psikanaliz Kuramı	97
2.9.2. Davranışsal Kuram.....	101
2.9.3. Bilişsel Kuram.....	102
2.9.4. İnsancıl Kuram	103
2.9.5. Kişilik Özellikleri Kuramı.....	104

2.9.6. Biyolojik Kuram	105
2.10. Normal ve Patolojik Narsisizm.....	106
2.10.1. Normal Narsisizm	107
2.10.2. Patolojik Narsisizm	108
2.10.2.1. Büyüklenmeci Narsisizm	111
2.10.2.2. Kırılgan Narsisizm	112
2.11. Narsisizm Oluşumunu Etkileyen Faktörler	114
2.11.1. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	114
2.11.2. Teknolojik Faktörler	116
2.11.3. Ebeveyn ve Sosyal Öğrenme Faktörü	118
2.11.4. Biyolojik ve Genetik Faktörler	121
2.11.5. Gelişimsel Faktörler	122
2.11.6. Demografik Faktörler.....	123
2.12. Narsisizm Tipolojileri.....	124
2.12.1. Bursten Tipolojisi.....	124
2.12.2. Kohut-Wolf Tipolojisi.....	125
2.12.3. Millon Tipolojisi	126
2.12.4. Wink Tipolojisi	129
2.13. Narsisizm Ölçekleri	130
2.13.1. Narsistik Kişilik Envanteri (NKE).....	130
2.13.2. Narsistik Kişilik Bozukluğu Ölçeği (NPDS)	132
2.13.3. Narsistik Hayranlık ve Rekabet Ölçeği.....	132
2.13.4. Beş Faktör Narsisizm Envanteri	132
2.13.5. Patolojik Narsisizm Envanteri	133
2.13.6. Aşırı Hassas Narsistik Ölçeği	133
2.13.7. Kişilik Patolojisinin Boyutsal Değerlendirmesi Ölçeği	133
2.13.8. Çocukluk Narsistik Ölçeği	133
2.14. Narsisizmin Sonuçları.....	134
2.14.1. Bireysel Sonuçları	134
2.14.2. Kişilerarası Sonuçları	137
2.14.3. Örgütsel Sonuçları.....	139

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞKOLİKLİK İLE NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA

3.1. İşkoliklik ve Narsisizm Arasındaki İlişki	143
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	147
3.3. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi	148
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	149
3.5. Araştırmanın Yöntemi	149
3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	152
3.7. Araştırmanın Bulguları	155
3.7.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri.....	155
3.7.2. Ölçeklerin Frekans Dağılımları ve Güvenilirliği	155
3.7.2.1. DUWAS-TR Ölçeğinin Faktör Analizi.....	155
3.7.2.2 Narsistik Kişilik Envanteri (NKE) Ölçeğinin Faktör Analizi	160
3.7.3. İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	161
3.7.4. Sosyo-Demografik Niteliklere Göre Katılımcıların İşkoliklik Özellikleri	163
3.7.5. Sosyo-Demografik Niteliklere Göre Narsistik Kişilik Özellikleri Karşılaştırma Analizleri.....	169
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	177
KAYNAKÇA.....	187
EK-1: ANKET FORMU	222
EK-2: ÜNİVERSİTE İZİN YAZISI.....	225
EK-3: ETİK KURULU İZİN YAZISI.....	226
EK-4: Tablo 3.5: NKE Ölçeğinin Frekans Dağılımı	227
EK-5: Tablo 3.7.: NKE Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı	228
EK-6: Tablo 3.8: DUWAS-TR Ölçeği ve NKE Ölçeği Arasındaki İlişki.....	229
EK-7: Tablo 3.28: Akademisyenlerin Akademik Unvana Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı	230
ÖZGEÇMİŞİM	231

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Literatürde Yeralan İşkoliklik İle İlgili Özellikler.....	13
Tablo 1.2: İşkolikliğin Alkolizm İle Karşılaştırılması.....	14
Tablo 1.3: Naughton İşkoliklik Tipolojisi.....	39
Tablo 1.4: Spence ve Robbins İşkoliklik Tipolojisi.....	41
Tablo 1.5: Robinson İşkoliklik Tipolojisi.....	43
Tablo 2.1: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri.....	77
Tablo 3.1: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Niteliklerinin Dağılımı.....	156
Tablo 3.2: DUWAS-TR Ölçeğinin Frekans Dağılımı.....	157
Tablo 3.3: DUWAS-TR Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler....	158
Tablo 3.4: DUWAS-TR Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı.....	159
Tablo 3.5: NKE Ölçeğinin Frekans Dağılımı.....	227
Tablo 3.6: NKE Ölçeği'nin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler.....	160
Tablo 3.7: NKE Ölçeği'nin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı.....	228
Tablo 3.8: DUWAS-TR Ölçeği ve NKE Ölçeği Arasındaki İlişi	229
Tablo 3.9: DUWAS-TR Ölçeği ve NKE Ölçeğine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları....	162
Tablo 3.10: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	163
Tablo 3.11: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	164
Tablo 3.12: Akademisyenlerin Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	164
Tablo 3.13: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı..	165
Tablo 3.14: Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olma Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	165
Tablo 3.15: Akademisyenlerin Ailede Kaçınıcı Çocuk Olma Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	166
Tablo 3.16: Akademisyenlerin Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	166

Tablo 3.17: Akademisyenlerin Gelir Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	167
Tablo 3.18: Akademisyenlerin Akademik Unvanına Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı.....	167
Tablo 3.19: Sosyo-Demografik Nitelikler ve İşkoliklik Özelliği Hipotez Sonuçları...	168
Tablo 3.20: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	169
Tablo 3.21: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	170
Tablo 3.22: Akademisyenlerin Eğitim Düzeyine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	171
Tablo 3.23: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	172
Tablo 3.24: Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olma Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	173
Tablo 3.25: Akademisyenlerin Ailede Kaçınıcı Çocuk Olma Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	173
Tablo 3.26: Akademisyenlerin Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	174
Tablo 3.27: Akademisyenlerin Gelir Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	175
Tablo 3.28: Akademisyenlerin Akademik Unvana Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı.....	230
Tablo 3.29: Sosyo-Demografik Nitelikler ve Narsistik Kişilik Özellikleri Hipotez Sonuçları.....	176

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Patolojik Narsisizmin Hiyerarşik Yapısı.....	114
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	152



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizleri
APA	: Amerika Psikiyatri Derneği
BWAS	: Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği
DSM	: Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel Elkitabı
DUWAS	: Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği
DUWAS-TR	: Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği Türkçe Formu,
KMO	: Kaiser-Mayer-Olkin
MMPI	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
NEO	: Duygusal Denge, Dışadönüklük ve Deneyime Açıklık
NKE	: Narsistik Kişilik Envanteri
NPI	: Narcissistic Personality Inventory
NPDS	: Narsistik Kişilik Bozukluğu Ölçeği
SNAP-WORK	: Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği
SPQ	: Shorter PROMIS Questionnaire
WART	: İş Bağımlılığı Risk Testi
WAC	: İşkoliklik Sıfat Listesi
WAQ	: İş Tutumları Anketi
WorkBat	: İşkoliklik Bataryası

GİRİŞ

İnsanoğlu, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak, ailesine bakmak, sorumluluklarını yerine getirmek, daha iyi bir yaşam sağlamak, gelecekte kendisini güvenceye almak, toplumda saygınlık kazanmak ve kültürel olarak önemli olduğu için çalışmaktadır. Sosyal, kültürel ve bireysel bir çok faktörün etkisiyle insanlar kendilerini çalışmak zorunda hissederler. Bir çok toplumda ve kültürde bir iş bulup çalışmak insanlar için çok önemli hale gelmektedir. Örneğin, Türkiye’de evlilik öncesinde kız tarafının en çok dikkat ettiği şey damat adayının yaptığı iştir. Damat adayının sadece işinin olması yeterli olmayıp, iyi bir işe sahip olup olmadığına da bakılmaktadır. Toplumun bu yapısı bütün emeğimizi, çabamızı ve düşüncemizi iyi bir işe sahip olmaya yoğunlaştırmaktadır. Çalışma; bedensel ve/veya zihinsel bir çaba ve emek süreci sonunda bir şey yapılması, oluşturulması, ortaya konulması olarak tanımlanmakta (Püsküllüoğlu, 1995: 349) olup, bir çok insan için çalışma hayatı yaşamın merkezini oluşturmakta ve etkileri nedeniyle yaşamına büyük çapta yön vermektedir.

Son yüzyılda yaşanan gelişmeler çalışma hayatında dikkate değer etkiler yaratmıştır. 1950’lerden itibaren artan refah seviyesi ve sendikal faaliyetler gibi nedenlerle sıkı çalışmayı temel alan geleneksel iş ahlakının erozyona uğramasına, çalışanların kendi isteklerini gerçekleştirme arzusunun örgütsel ilerleme arzusunun önüne geçmesine neden olduğu ileri sürülmektedir. Çalışan için boş zaman ve kendi rahatı daha önemli hale gelmiştir (Porter, 2004: 431). Bununla birlikte, bu görüşün tam tersi, sıkı çalışmanın önemli olduğu ve bu trendin artış gösterdiği, bazı durumlarda bireylerin enerjilerini ve zamanlarını aşırı şekilde işe ayırdıkları da iddia edilmektedir (Snir ve Harpaz, 2004: 520). Küreselleşme, teknolojideki hızlı gelişmeler, firmalar arasında yaşanan yoğun rekabet, artan işgücü sayısı gibi faktörler çalışma koşullarının ve doğasının hızlı bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Çok sayıda çalışanın ofis dışında ve geleneksel çalışma saatleri dışına çıkarak çalıştığı görülmektedir. Artık, iş ile özel hayat arasındaki sınır bulanıklaşmış ve ortadan kalkmaya başlamıştır (Shimazu vd., 2010: 154). Modern çalışma hayatının, çalışanlara daha iyi şartlar sunmak gibi olumlu yönleri yanında daha fazla çalışma, daha fazla üretme ve örgütün verimliliğine en üst düzeyde katkı sağlama gibi çalışanlar açısından olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Akın ve Oğuz, 2010: 312).

Hayatımızda işin bu kadar önemli hale gelmesi, çalışanların işe tutkuyla bağlanmasına neden olabilmektedir. Artık birçok insan işlerine çok fazla zaman ve çaba harcamaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), erkeklerin % 25'i ve kadınların % 11'i haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır (Aziz ve Vitiello, 2015: 180). Japonya'da ise işgücünün % 28'i haftada 50 saatten fazla ve hatta % 12'si 60 saatten fazla çalışmaktadır (Iwasaki vd., 2006: 537-538). Avrupa'da ise çalışanların % 16'sı 48 saatten fazla çalışmakta olup, erkeklerde bu oran % 21, kadınlarda ise % 9'dur. (Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report, 2015). Çalışanların işe aşırı ölçüde bağlılık göstermesini tanımlamak için literatürde “işkoliklik” kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Seybold ve Salomone, 1994: 5). Machlowitz (1980 aktaran Burke, 2000: 5), ABD nüfusunun % 5'inin işkolik olduğunu tahmin etmektedir. Akademisyenler arasında yapılan bir başka araştırmada da erkeklerin %8'inin, kadınların ise %13'ünün işkolik olduğu tespit edilmiştir (Hogan vd., 2016: 460). Sözkonusu veriler sadece işte geçen süreleri kapsamakta olup, iş dışında işi düşünürken harcanan süreleri içermemektedir. Bu sürelerde dahil edildiğinde sözkonusu oranların daha da artacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

İnsanların kontrol edilemez bir şekilde aşırı çalışması, zamanlarını ve enerjilerini işine ayırması, işe çok fazla bağlılık göstermesi işkolikliğin bir işareti olabilmektedir. Özel hayat ile çalışma hayatı sınırlarının belirsizleşmesi beraberinde işyerinde belli rol tanımlarının istisnai hale gelmesine ve kişisel özelliklerin, işyerinde bireysel tepkileri açıklamada çalışma koşullarından daha önemli olduğunun belirtilmesine neden olmuştur (Balducci vd., 2012: 629). Çalışanların davranış ve tutumlarına yön veren ana unsurun sahip oldukları kişilikleri olduğu belirtilmektedir (Tokat vd., 2013: 1984). Bu nedenle insanların, belirli kişilik özelliklerine sahip oldukları için işkolik olabilecekleri ileri sürülmektedir (Clark vd., 2010: 786-789).

İnsanların hayatı boyunca sergilemiş oldukları bütün davranışların ve sahip oldukları özelliklerin toplamı olarak tanımlanan kişilik, bireyi hayatta tutmakta, onu yönlendirmekte ve kendisi ve çevresiyle ilişkilerini belirlemekte olup, bireyin dış dünya ile olan ilişkisini nasıl ve ne şekilde kuracağına yardımcı olmaktadır (Eroğlu, 2010: 203; Soysal, 2008: 4). Bireylerin süreklilik arz eden kişilik özelliklerini tanımlarken birçok sıfattan yararlanılmaktadır. Bencillik, insan ilişkilerinde yüzeysellik, çıkara dayalı ve menfaat odaklı olma, uyumsuzluk, manipülasyona başvurma ve amaç odaklılık gibi

olumsuzluk içeren özellikler kişiliğin karanlık yönünü oluşturduğu ifade edilmekte ve literatürde makyavelizm, psikopati ve narsisizm kavramlarıyla tanımlanmaktadır (Özsoy ve Ardiç, 2017: 393).

Narsisizm, başkalarını değersiz görme, büyülenme ve şişirilmiş benlik görüşü barındırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rauthmann, 2012: 487). Kendilerini diğer insanlardan üstün gören, kendi çıkarını gözeten, kibirli bireyler olarak bilinen narsistik kişilik literatürde farklı biçimlerde sınıflandırılmakla birlikte, derecesine göre temelde sağlıklı (normal) ve kişilik bozukluğu (patolojik) olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Sağlıklı narsisizm; benlik saygısı, kendini geliştirme, kendine güven ve kendini kanıtlamak için gerekli olduğu ileri sürülmektedir. Patolojik narsisizm ise yıkıcıdır ve ben merkezci, kırılabilir, empati eksikliği ve büyüklük fantezileri gibi özellikleri içerdiği ve birey için olumsuz sonuçları olduğu ifade edilmektedir (Ehrich ve Ehrich, 2014: 85; Andreassen vd., 2012: 881-882). Narsistik bireyler, gücü ve kendini üstün görmeyi önemserler ve gücü elde etmek ve kendi üstünlüklerini elde etmek için mücadele ederler. Bu durum, bir iş ile meşgul olmayı, işte başarılı olmak için çabalamayı ve yaşamın diğer alanlarını ve faaliyetlerini ikinci plana iterek işe daha fazla odaklanmaya yol açabilmektedir (Clark vd., 2010: 787).

Bireylerin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve iyi analiz edilmesi, insan davranışlarının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Kişiliğin davranışı şekillendirmesi nedeniyle örgütlerde bireylerin davranışlarını daha iyi anlaşılması ve belirli durumlarda olası tepkilerini öngörebilmesi için bireylerin kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 134). Bir kişilik özelliği olarak narsisizmin çalışma hayatında görülen işkoliklik ile olan ilişkisinin incelenmesi bu kapsamda önem kazanmaktadır.

Buna rağmen, literatürde, işkoliklik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yeterince ele alınmadığı söylenebilir. Örneğin, Scott ve arkadaşları (1997) işkolikliği etkileyebilecek bazı örgütsel koşulları ve durumsal değişkenleri ele alan bir model geliştirirken, sözkonusu modelde farklı kişilik özelliklerinin işkolikliğin farklı davranış kalıplarıyla ilişkili olabilecekleri hususunu dikkate almamıştır (Clark vd., 2010: 787). Haziran 2018 itibariyle PsycINFO'da yapılan taramada ise, işkoliklik ile ilgili 480 çalışmanın olduğu tespit edilmiş olup, işkoliklik ile kişilik kavramlarının geçtiği 119 çalışmanın olduğu saptanmıştır. İşkoliklik ile narsisizmin birlikte ele alındığı çalışmalar

açısında bakıldığında ise, her iki kavramın yer aldığı çalışma sayısı dört olup, anahtar kelime ve başlık açısından incelendiğinde her iki kavramın yer aldığı çalışma sayısının sadece iki olduğu tespit edilmiştir (<http://psycnet.apa.org/search>, 25.06.2018).

İşkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde işkoliklik kavramı ele alınmıştır. İşkolikliğin tanımı, işkoliklik özellikleri, işkolikliğin nedenleri ve sonuçları, işkoliklik ile ilgili ileri sürülen kuramlar, işkoliklik tipolojileri, işkoliklik ölçekleri ve işkoliklik ile karıştırılan kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde; kişilik kavramı ve narsistik kişilik özellikleri ele alınmıştır. Kişilik kavramı, kişiliğin özellikleri, etkileyen faktörler, kişilik modelleri ve kuramları üzerinde durulmuş olup, daha sonra bir kişilik özelliği olarak narsisizm açıklanmıştır. Bu kapsamda, narsisizm kavramı, narsisizmin özellikleri, kişilik kuramları açısından narsisizm, narsisizm türleri, etkileyen faktörleri, tipolojileri, ölçekleri ve sonuçları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise, işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla İnönü Üniversitesi akademik personeli ile bir anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması üç alt anketten oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde akademik personelin işkoliklik özelliğini ölçmek amacıyla “DUWAS-TR Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise narsistik kişilik özelliklerinin tespitinde NKE ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde, sonuç ve tartışmalar ile gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞKOLİKLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

İşkoliklik ile ilgili birçok bilimsel çalışma bulunmakta olup her çalışma farklı açılarda işkolikliği ele alıp değerlendirmiştir. Bu nedenle, işkoliklik kavramının iyi anlaşılması ve kapsamlı ele alınması; birey, örgüt ve toplum açısından etkilerinin sağlıklı irdelenmesi önemli hale gelmektedir. Bu çerçevede; işkolikliğin tanımı, özellikleri, ölçekleri, sınıflandırılması, nedenleri ve etkileri gibi konularda açıklamalar yapılmaktadır.

1.1. İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik kavramı günlük hayatta çok sık rastladığımız bir kavram olup, ilk kez Oatesin 1971 yılında yazdığı “Bir İşkolinin İtirafları” adlı kitabıyla hayatımıza girmiştir (Griffiths, 2011: 740). Günlük hayatta ve basında çok sık kullanılan bir kavram olmasına rağmen (Scott vd., 1997: 288), akademik literatürde işkoliklik kavramının tanımlanması ve ölçülmesi konularında hala bir konsensüs bulunmamaktadır (Ng vd., 2007: 114). İşkolikliği; bir bağımlılık, bir rahatsızlık, bir davranış biçimi veya işe yönelik alınan tutumların bütünü olarak ele alan araştırmacılar bulunmaktadır (Jackson vd., 2016: 114). Yine, işkoliklik ile ilgili literatürde ondan fazla ölçek kullanılmakta olup, genelde her bir ölçek farklı boyutlarda işkolikliği ele almakta ve işkolikliği ölçmeye çalışmaktadır. İşkolikliğe, olumlu yaklaşan yazarlar olsa da, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı, ailesi ve çevresi ile işyerindeki ilişkileri ve iş memnuniyeti üzerindeki negatif etkileri nedeniyle işkolikliğe karşı yaklaşımın genel olarak olumsuz olduğunu söyleyebiliriz.

Günlük hayatta işkoliklik dediğimizde; üst düzey çaba harcayarak işe katkıda bulunan çok sıkı veya çok uzun süreler çalışan kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Sadece zaman veya çalışma temposu açısından konuya yaklaşıldığında işkolik kavramı eksik kalmaktadır.

Akademik literatürde bir çok tanımlama mevcut olup işkolikliğin anlamı, nasıl ölçüleceği veya nasıl tanımlanacağı noktasında henüz bir konsensüs sağlanamamış (Spence ve Robbins 1992: 160-61) ve geniş çerçevede işkoliklik ele alınmaya çalışılmıştır. İşkoliklik, davranışsal veya tutumsal olarak tanımlanmış, bir bağımlılık olarak değerlendirilmiş, olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğu düşünülmüş ve birçok

sebepleri ve sonuçları olmasından hareketle farklı işkoliklik tiplerinin olduğu ifade edilmiştir (Douglas ve Morris, 2006: 394). Son yirmi yılda işkoliklik birçok çalışmada ele alınmış olup “işkoliklik”, “işe bağımlılık” veya “aşırı çalışma” kavramları birbirleri yerine sıklıkla kullanılır olmuştur (Andreassen, 2014: 5).

İşkoliklik kavramını literatüre kazandıran Oates (1971 aktaran Andreassen vd., 2012: 265) işkolikliği, kompulsif ve kontrol edilemez sürekli çalışma ihtiyacı, çalışma bağımlılığı olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, işkoliklik kavramını alkoliklik kavramından esinlenerek türetmiş ve işkolikliğin de alkoliklik gibi bir bağımlılık olduğunu dile getirmiştir.

Birçok araştırmacı tarafından, işkoliklik işe bağımlılık olarak tanımlamaktadır. Spruell (1987: 44), işkolikliği kültürümüzde en çok ödüllendirilen bir bağımlılık olarak tanımlarken, Klaft ve Kleiner (1988 aktaran Seybold ve Salomone, 1994: 4) ise, işkolikleri işin sonuçları açısından değil işin kendisine bağımlı olan bireyler olarak tanımlamaktadır. Cherrington (1980 aktaran Snir ve Harpaz, 2004: 521), işkolikliği aşırı çalışmaya yönelik olan mantık dışı bağlılık olarak görmektedir. Aynı şekilde, işkolikliği bir bağımlılık olarak ele alan Ng ve arkadaşları (2007: 114), bağımlılığın duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç temel boyuttan oluştuğunu ve yapılacak tanımlamanın bu üç alt boyutu içermesi gerektiğini ifade ederek işkolikleri, çalışma eyleminden hoşnut olan, çalışma konusunda takıntıları olan ve uzun süreleri ve kişisel zamanını çalışmaya ayıran kimseler olarak ifade etmektedir. Robinson (1997: 81), iş bağımlılığı olarak kavramsallaştırdığı işkolikliği; kendisine empoze ettiği talepler, zorunlu çalışma, iş alışkanlıklarını düzenlemede yetersizlik, özel hayatını ihmal ederek gönüllü olarak işe daha fazla odaklanma şeklinde karakterize edilen ve süreklilik gösteren potansiyel bir ölümcül rahatsızlık olarak tanımlamaktadır.

Benzer şekilde Porter (1996: 71-72), aşırı çalışma olarak ifade ettiği işkolikliği; yaşamın diğer alanları ihmal edilecek şekilde işe aşırı yoğunlaşma ve işin ya da örgütün gereksinimleri yerine bireyin içsel dürtülerine odaklanması şeklinde tanımlamış olup iş davranışlarını inceleyerek aşırı çalışmayı başka bir bağımlılık şekli olan alkolizm ile karşılaştırmıştır. İçki, uyuşturucu, kumar gibi diğer tüm bağımlılıklarda olduğu gibi işkolikliğin de sağlık ve aile ilişkilerinde ciddi sorunlara neden olduğunu belirtmektedir.

İşkoliklik ile ilgili yapılan kimi tanımlarda zaman olgusu göze çarpmakta ve kavram bireyin işyerinde harcadığı zaman açısından ele alınmaktadır. Mosier (1983)

işkoliklik kavramını haftada 50 saatten fazla çalışanları kapsayacak şekilde daraltmıştır (aktaran Andreassen, 2014: 1). Porter (1996: 78), işkoliklerin en yaygın davranışı olarak işe ayrılan uzun saatlere işaret etmektedir. Halbuki işkolik olsun veya olmasın bir çok çalışan artık 50 saatten fazla çalışmakta olup sözkonusu tanımlamaya göre bu çalışanların hepsi işkolik olarak tanımlanması gerekir. Bu nedenle, Machlowitz (1980 aktaran Snir ve Harpaz, 2004: 521), çalışanın işkolik olup olmadığını belirlemede işyerinde harcanan zamanın değil çalışanın işe yönelik tavır ve yaklaşımının belirleyici olduğunu ve işkoliklerin iş haricinde de çalışmayı düşünmeye devam ettiklerini belirterek, zamanın tek belirleyici unsur olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte günümüzde işkolikler, işkolik olmayanlara göre işyerinde daha fazla zaman geçirdikleri için zaman olgusu işkoliklik tanımlamasında hala önemli bir yer tutmaktadır.

İşkoliklik kavramının tanımı akademik literatürde ilk kez Spence ve Robbins (Scott vd., 1997: 289) tarafından yapılmış olup, çalışanın işine fazlasıyla bağlı olması ve zamanının çoğunu işine ayırması şeklinde tanımlanmıştır. Spence ve Robbins (1992: 161-162), işkolikliği bir bağımlılık olarak ele alarak, işkoliklerin işe güdülenmesinin ve çalışma zorunluluğu hissetmelerinin nedenini, çalışılmadığı zamanlarda çalışanı strese sokan veya onda suçluluk duygusu uyandıran içsel baskılara dayandırmaktadır. Bir kişiyi işkolik olarak tanımlamak için diğer kişilere nazaran üç temel özelliğe sahip olması gerekir. Bunlar; yüksek düzeyde işe bağımlı olma, içsel baskılar nedeniyle işe güdülenme veya çalışma zorunda hissetme ve işlerinden düşük düzeyde keyif alma olarak belirtilmiştir.

İşkolikliği farklı bir şekilde ele alarak bir patolojik durum olarak açıklayan Fassel (1990), işkolikliği bir kişiyi iş süreçlerine bağımlı hale getiren ve daha da kötüye giderek ölümle sonuçlanan bir hastalık olduğunu ifade etmekte ve işe bağımlılık nedeniyle, kişinin özel hayatının yönetilemez hale geldiğini ileri sürmektedir (Ng vd., 2007: 112). Bu görüşe destek olması açısından Japonya’da çok çalışmaya bağlı olarak görülen ve Japonca “*karochi*” olarak adlandırılan ölüm olayları örnek olarak verilebilir. Japonya’da her sene yaklaşık bin kişi *karochi* nedeniyle hayatını kaybetmektedir (Humphrey ve Schmalleger, 2012: 389).

Davranışsal açıdan işkolikliğe yaklaşan Mudrack ve Naughton (2001: 94-108), teknik olarak gerekli olmayan iş faaliyetlerine önemli miktarda zaman ve enerji ayrılması ve başkalarının işlerini etkilemesi ve kontrol etmesine yönelik davranış

eğilimleri olarak tanımlamaktadır. Özellikle, uzun süre çalışanların, eğer bu tür çalışma alışkanlıkları belli görevleri tamamlamaları için başkaları tarafından onlardan beklenen davranışlarsa, kesinlikle işkolik olmadığını iddia etmektedir. Hatta, sıkı çalışan ve belli çalışma saatleri içinde yalnızca elindeki işlere odaklanan çalışanların, diğer zamanlarda da iş ile ilgilenmiyorsa, işkolik olamayacağını düşünmektedir.

İşkoliklik literatürde etkileri ve sonuçları açısından olumlu bir davranış olarak da ele alınan bir kavramdır. Olumlu bakış açısı genellikle işkoliklik kavramının ve sınırlarının tam olarak açıklanamadığı ilk yıllarda karşımıza çıkmaktadır. Cantarow (1979) ve Machlowitz (1980) gibi bazı yazarlar işkolikliğe olumlu yaklaşarak yaratıcılık ve çalışmaktan keyif alma gibi pozitif sonuçlarının da olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Spence ve Robbins, 1992: 161). Cantarow (1979) işkolikliği kişiliğin bir unsuru olarak "yaratıcılıktan keyif alma " biçiminde tanımlamış ve işkoliklerin gerçekten tutkulu katılım ve iş yoluyla tatmin olma arayışı içinde olduğunu savunmuştur. Çünkü işkolikler gerçekten de bu şekilde çalışmayı arzulamaktadır. Machlowitz (1980) ise, işkolikleri çalışmayı seven ve özel hayatında sağlıklı ve mutlu bireyler olarak ifade etmektedir (aktaran Seybold ve Salomone, 1994: 4).

Bazı araştırmacılar, işkoliklik kavramına olumlu veya olumsuz açıdan bakmak yerine, her biri potansiyel olarak farklı öncüllere sahip olan ve iş performansı, özel ve çalışma hayatının sonuçlarıyla ilişkili farklı işkolik davranış kalıplarının varlığı açısından yaklaşmışlardır (Snir ve Harpaz, 2004: 521). Oates (1971), beş tip; Rohrlich (1981) onüç tip; Fassel (1990) dört tip; Spence and Robbins (1992) altı tip; Scott ve arkadaşları, (1997) üç tip; Robinson (2000) dört tip işkoliklik davranış biçimi olduğunu ileri sürmektedir (Robinson, 2000: 43). Örneğin, zorunlu-bağımlı, mükemmeliyetçi, başarı odaklı olmak üzere üç farklı işkolik davranış tipi olduğunu ileri süren Scott ve arkadaşları (1997: 292-297), işkolikliği; belli bir zamanı iş aktivitelerinde harcamak, çalışmıyorken dahi iş hakkında düşünmek ve örgütsel ve ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışmak gibi farklı davranış tipleri açısından açıklamaktadır. Tek tip yerine farklı tiplerde işkoliklik davranışları olduğuna vurgu yapmaktadırlar.

Schaufeli ve arkadaşları (2008: 204), işkolikliği, zorunlu bir şekilde aşırı derecede çalışma eğilimi olarak tanımlamakta ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma alt boyutlarının biraraya gelmesinden oluştuğunu ifade etmektedir. Aşırı çalışma; işkolikliğin davranışsal boyutunu oluşturmakta olup işkolikler önemli zaman ve

enerjilerini işe ayırmakta ve örgütsel ve ekonomik ihtiyaçları karşılamak için gerekli olanın da ötesinde çalışmaktadır. Kompulsif çalışma ise, işkolikliğin bilişsel boyutunu temsil etmekte olup işkolikliğin işe karşı takıntılı ve çalışılmadığı zamanlarda dahi sürekli olarak işin düşünüldüğü yönünü yansıtmaktadır. İşkolikler karşı konulamaz içsel dürtüler nedeniyle çok sıkı çalışmaktadır (Taris vd., 2010: 42). Benzer şekilde, Snir ve Harpaz (2004: 522), işkolikliği bireyin dıştan gelen bir gereklilik olmaksızın işiyle ilgili faaliyetlere büyük bir zaman dilimi ayırması olarak tanımlamaktadır. McMillan ve O'Driscoll (2004: 509), işkoliklik denilince genellikle çalışmayı terketmede yaşanan isteksizlik şeklinde ifade etmektedir.

Açıklanan tanımlardan görüleceği üzere, araştırmacılar işkolikliğin farklı yönlerine vurgu yapmışlardır. Aslında her araştırmacı bulmacanın eksik bir parçasını tamamlamaya çalışmıştır. Her tanımlama, işkoliklik kavramının anlaşılmasına, işkolikliğin farklı yönlerinin ele alınmasına ve işkoliklik ile ilgili yeni fikirlerin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Yapılan tanımlamalar doğrultusunda işkoliklik; çalışanın işine saplantılı bir şekilde odaklanması ve başta ailesi olmak üzere özel hayatını ikinci plana atacak şekilde aşırı şekilde çalışması olarak tanımlanabilir.

1.3. İşkolikliğin Özellikleri

İşkoliklik ile ilgili literatür incelendiğinde bir çok yazarın bir çok farklı tanımlama yaptığı görülmektedir. Yine, birçok yazar işkolik sahip oldukları özellikler çerçevesinde işkolikliğini açıklamışlardır.

İşkolikliğini ilk kez tanımlayan Oates (1971 aktaran Robinson, 1998: 67) işkoliklerin çocukları ile yaptığı görüşmeler sonucunda işkoliklik ile ilgili dört özellik olduğunu ileri sürmektedir. Her şeyden önce işkolikler zihinlerinde bir şeylerle meşgul olan insanlardır. İşkoliklerin ikinci özelliği aceleci olmalarıdır. İşkolikler aceleci tiplerdir ve her zaman koşuşturma içinde olurlar. Üçüncü olarak, sinirlilik işkoliklerde ortak bir özellik olarak gösterilmektedir. İşkolikler, işlerine çok derinden odaklandıklarından sinirli ve huysuz olurlar. Son olarak, iş konusunda yaşanan depresyon durumudur. Çocuklar, iş bağımlısı ebeveynlerinin işi çok ciddiye aldığını ve mizahtan yoksun olduğunu dile getirmişlerdir.

İşkoliklik; aşırı derecede sıkı çalışmak; ve güçlü, kompulsif, içsel bir dürtünün varlığı gibi iki temel özelliği bulunmaktadır. İlk özellik, işkoliklerin çalışma için

olağandışı zaman ayırma eğiliminde olduklarını ve örgütsel veya ekonomik gereklilikleri karşılamak için makul olarak beklenenin ötesinde çalıştıklarını göstermekte olup işkolikliğin davranışsal yönünü göstermektedir. İkincisi, işkoliklerin çalışmadığı zamanlarda bile, işlerini sürekli olarak sıklıkla düşündüklerini ve işkoliklerin işleriyle “takıntılı” olduklarını öne sürmekte olup işkolikliğin bilişsel yönünü yansıtmaktadır (Taris vd., 2010: 42).

Seybold ve Salomone (1994: 5) işkoliklikleri kontrol edilemeyen bağımlılar şeklinde tanımlamaktadır. İşkoliklik, kişinin hayatını kontrol altına almak için derin ve acil ihtiyaçtan kaynaklanıyor olabilir. Genellikle, başarılı olmak için son derece rekabetçi bir doğaları vardır. Yoksulluk da dahil olmak üzere çocukluk travmalarının bir sonucu olarak zayıf benlik imgesi ve sınırlı benlik saygısına sahiptirler. Son olarak, işkoliklerin işkolik anne babaya veya işkolik rol modellere sahiptirler

Robinson (2014: 32-36) uzun yıllar boyunca yapmış olduğu klinik çalışmalarda işkoliklerle yüzyüze görüşmeleri neticesinde işkolikliğin belirtilerini on başlık altında toplamıştır. Bu özelliklerin tamamı her işkolikte görünmese de konunun anlaşılmasında yardımcı olmaktadır.

- 1. Aceleci ve aşırı meşguldürler:** Bir çok işi veya projeyi aynı anda yapmaya çalışırlar ve aynı anda bir çok göreve dahil edildiklerinde daha başarılı olduklarını hissederler. Sadece tek bir işe odaklanmanın verimsizlik olduğunu düşünürler.
- 2. Herşeyi Kontrol Etme İhtiyacı Duyarlar:** Bu tip insanlar öngörülemez durumlarda huzursuz olan tipler olup bu güvensizlik duygusu ile her şeyi kontrol etme arzusu içindedirler. Kendi güvenliği için tek başına çalışırlar. İşlerin başında, ortasında sonunda hep onlar vardır ve bu üç sürecin tamamını kontrol ederler. Aslında hayatlarının her aşamasını kontrol ederler. İşlerini aşırı derecede planlama ve organize etme eğilimindedirler.
- 3. Mükemmeliyetçidirler:** Çalışmanın hatta yaşamının zor olduğu kimselerdir. Hayatlarının mükemmel olabilecekleri şeylerle sınırlarlar. Kendilerini ve başkalarını acımasızca yargırlar. Bu tip insanlardan “Doğru yapılmasını istiyorsan kendin yap” gibi ifadeler sıklıkla duyulabilir. İnsanüstü standartları nedeniyle, başkalarına yüksek standartlara uymadığı için başarısızlık ve başkalarına duyulan öfke, bu tip insanların sürekli yaşadığı bir durumdur.

4. **Yakınlık kurmada zorluk yaşarlar ve ilişkileri zarar görür:** Bütün enerjilerini işe odaklarlar. Evdeyken dahi akılları iştedirler. İş nedeniyle çocuklarının okul etkinliklerini kaçırmaları sürpriz değildir. Ailenin özel anlarını ve kutlamalarını unutma, ihmal etme ve minimize etme eğilimine sahiptirler. İşiyle evli ve iş dışında başkaları için çok az zamanı olan kimselerdir.
5. **Kendilerini işe kaptırırlar:** İşleri tamamlamak için gerçek dışı bitirme tarihleri belirlerler. İşleri makul bir süreye yaymak yerine günlerce kesintisiz çalışmayı tercih ederler. Laptoplarının çantalarında taşırlar ve boş zamanlarında dahi telefonlarını veya ceplerindeki notlarını karıştırabilirler.
6. **Dinlenmekte ve rahatlamakta güçlük çekerler:** Bu özellik sonuç üretmeyen bir şey nedeniyle suçluluk ve işe yaramazlık duygusu hissedildiğinde ortaya çıkabilir. Arkadaşları ile takıldıklarında huzursuz ve sinirli olurlar. Boş zamanlarında yaptıkları etkinlikleri zamanın boşa gitmesi olarak görürler.
7. **Yaşamlarını karartırlar:** Herhangi bir iş yaparken örneğin araba kullanırken dahi zihinleri çalışmaya devam eder. Bedenen buradadırlar, fakat zihnen başka bir iş ile meşguldürler.
8. **Sabırsız ve sinirlidirler:** İşkolikler için zaman en önemli varlık olduğu için bekletilmekten hoşlanmazlar. Uzun vadede, sabırsızlıkları erken karar vermelerine sebep olabilir. Tüm verileri toplamadan projelere başlayabilirler. Gereken araştırmalar yapılmadığı için kaçınılmaz hatalar yaparlar.
9. **Kendilerini yeterli görmezler:** İş, bu tip insanlara güvence vermekte, zamanlarını doldurmakta ve amaç, anlam ve saygı sunmaktadır. İş bittiğinde ise boşluk, huzursuzluk ve depresyon baş göstermektedir. Bu tip insanlar ancak bir şey üretirken kendilerini iyi hissederler ve kanıtladıklarını düşünürler. Başarı ve performans yoluyla değer görme çabası içindedirler.
10. **Kendilerini ihmal ederler:** Bir işkolik için kendine dikkat etmesi listenin son sırasında yer alan bir durumdur. Fiziki durumlarına çok az ilgi gösterirler. Beslenme, dinleme ve egzersizin hayatlarında yeri yoktur. Baş ağrısı, ülser, yüksek tansiyon gibi ciddi belirtilerde dahi doktora gidecek zaman bulamazlar. Bir sorunun olduğunu bilirler, fakat bunu görmezden gelirler.

Griffiths (2011: 742), işkolikliği bir bağımlılık olarak ifade etmekte ve bu bağımlılığın belirgin olma, mod değişikliği, tolerans, geri çekilme, çatışma ve

tekrarlama gibi altı özelliğinin bulunduğunu belirtmektedir. Andreassen ve arkadaşları (2012: 1), geliştirmiş oldukları BWAS ölçeğinde altı özelliğe ek olarak sağlık sorunlarını da yedinci özellik olarak kabul etmişler ve ölçeklerini yedi alt boyut üzerinden incelemişlerdir. Buna göre, bir bağımlılık olarak ele alınan işkolikliğin taşınması gereken yedi özellik şunlardır:

1. **Belirgin olma:** İş, kişinin hayatında tek önemli etkinlik haline gelir ve düşüncelerine, duygularına ve davranışlarına hakim olur. Örneğin, kişi çalışmıyorsa da bir sonraki çalışacağı zamanı düşünmektedir.
2. **Mod değişikliği:** Çalışmanın bir sonucu olarak insanlarda meydana gelen öznel değişikliklerdir. Çalışanlar; suçluluk, kaygı, çaresizlik ve/veya depresyon duygularını azaltmak için çalışırlar.
3. **Tolerans:** Bu temel olarak, bir işte çalışan bir kişinin her gün çalıştıkları zaman miktarını yavaş yavaş artırdığı anlamına gelir. Çalışan işte başlangıçta düşünülenden daha fazla zaman geçirmeye başlar.
4. **Geri çekilme:** Kişini hastalık veya tatil gibi nedenlerle çalışmadığı zamanlarda ortaya çıkan titreme, huysuzluk, sinirlilik gibi rahatsızlık verici duygu durumları ve/veya fiziksel etkilerdir. Çalışması engellendiğinde çalışan strese girer.
5. **Çatışma:** Kişinin çok çalışması nedeniyle çevresindeki diğer insanlarla (bireyler arası çatışma), diğer faaliyetler (sosyal hayat, hobiler ve ilgiler) nedeniyle ve kişinin kendi içinde yaşadığı çatışmadır. Çalışanlar iş nedeniyle hobilerinin ve boş zaman aktivitelerinin önceliğini düşürürler.
6. **Tekrarlama:** Aşırı çalışmanın erken dönem iş kalıplarına tekrar geri dönme eğilimidir. Kontrol veya işkolik eğilimden kaçınma durumunda dahi sonradan aşırı çalışmanın en uç seviyesine tekrar geri dönülebilir. Diğer çalışanlar tarafından işlerini sona erdirmeleri söylediğinde onları dinlemezler.
7. **Sorunlar:** Çok çalışma nedeniyle sağlık bu durumdan olumsuz etkilenir.

İşkolikliğe olumlu yaklaşan az sayıda bilim adamlarından biri olan Machlowitz (1980 aktaran Griffiths, 2005: 97), işkolik bireyin altı özelliğine vurgu yapmaktadır:

- Yoğun, enerjik, rekabetçi ve güdülenmiş kişilerdir,
- Kendisi ile ilgili tereddütleri vardır,

- Çalışmayı dinlenmeye tercih ederler.
- Her zaman her yerde çalışırlar.
- Vaktinin çoğunu işe ayırırlar ve
- İş ve eğlence arasında ayırım belirsizleşmiştir.

McMillan ve O'Driscoll (2006: 89), işkoliklerin en göze çarpan özelliklerini beş madde halinde sıralamışlardır; (a) dışarıdan görülebilecek şekilde bir tutkuyla çalışırlar; (b) çoğu insan zihinsel olarak kapalıyken işkolik olmayan insanlarla karşılaştırıldığında işi çok sık düşünürler; (c) sosyal ortamlarda dahi konuşmaları işe yöneliktir; (d) işyerinde maddi başarılar elde etmek için çaba harcarlar; (e) bariz bir şekilde diğer çalışanlardan daha fazla çalışırlar. (b) ve (c) maddeleri işkolikliğin kompulsif yönünü yansıtırken, diğer maddeler ise aşırı çalışma yönü ile ilgilidir.

Zorlayıcı-bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı olmak üzere üç farklı işkoliklik davranış tipi olduğunu ileri süren Scott ve arkadaşları (1992: 291), yapmış oldukları literatür taramasında Tablo 1.1'de görüleceği üzere işkoliklik ile ilişkilendirilebilecek bir çok özellik saptamışlardır.

Tablo 1.1: Literatürde Yeralan İşkoliklik ile İlgili Özellikler (Scott vd., 1997: 291)

Uzun süre çalışırlar, her zaman meşguldürler	İşe odaklıdır
Kafası işiyle meşguldür	Çok çalışma konusunda akıllıca davranır
Son derece kararlı, işe çok fazla bağımlı	İşi ile özdeşleşmiştir
Obsesif, kompulsif	Dinlenme bilmezler
Fiziksel sorunlardan muzdarip	Yapması gereken işlere bağımlıdır
Kronik yorgundur	İşinde hata yapmaya eğilimlidir
Mükemmeliyetçidir	Depresif, izole, bencil ve nörotiktir
Esnek değildir	Zaman yönetiminde sabırsız, aceleci, kötüdür
Kontrol için gözü karadır, güce susamıştır	Kişiler arası ilişkilerde kötüdür, samimi değildir
Kararlı, agresiftir	İşini sıklıkla değiştirir
Liste hazırlamakta beceriklidir	Güvenlik ve rahatlık arayışı içindedir
Yüksek motivasyona sahiptir, enerjiktir, azimlidir	Yetenekli ve uyumludur
Gelecek odaklıdır, hedefleri belirlemekte iyidir	İyimserdir
Rekabetçi, dikkatlidir	Çalışmaları ile ilgili tutkulu ve coşkuludur
Başarısızlıktan korkar	Üst hiyerarşilerle ilişkileri iyidir

Porter (1996: 72), işkoliklerin hayatın diğer alanlarını feda ederek işe bağlanmasını sağlayan içsel bir dürtüye sahip olmasını, alkolikler, uyuşturucu bağımlıları ve kumar bağımlıları ile benzerlik kurmaktadır. Bu üç grup bağımlılar, alışkanlıklarını bırakmaktansa sağlık ve aile ilişkilerinin bozulmasına göz yumarlar. Bu

bakımdan işkolikliğin, diğer bağımlılıklardan farkı yoktur ve alkoliklik, uyuşturucu bağımlılığı ve kumar bağımlılığı ile ilgili özellikler işkoliklik kavramının anlaşılmasında yardımcı olmaktadır. Porter (1996), Tablo 1.2’de aşırı çalışmanın bir bağımlılık olarak düşünüldüğünde alkolizm ile karşılaştırılarak temel özellikleri açıklanmaya çalışmıştır.

Tablo 1.2: İşkolikliğin Alkolizm ile Karşılaştırılması (Porter, 1996: 72)

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede bağımlı davranışın tercih edilmesi ve diğer alanların ihmal edilmesi	Aileyi, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek
Kimlik konuları Kendini algılama Kendine saygı Kendine yeterlilik Kendinin farkında olma	Alkol aldığı anda kendisinin daha sosyal ve yetenekli olduğuna inanmak; uyuşana kadar içmek ve duygularından kaçmak	İş vasıtasıyla kendisini daha iyi hissetmek için çaba sarfetmek; duygularından kaçınmak ve hissetmemek için çalışmak
Fikirlerinde katı olma Esnek olmama Değişime iyi uyum sağlayamama	Kendisinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler, hayal kırıklıkların üstesinden gelmek veya başa çıkmak için içmek	İş detayları ile ilgili mükemmeliyetçi olmak; yüksek düzeyde kontrol ihtiyacı duymak; yetki devrini gerçekleştirme ve takım üyesi olmada zorluk çekmek
Durduğunda geri çekilme belirtileri gösterme	Alkolsüz olduğunda, fiziksel olarak geri çekilme ve anksiyete	İşle meşgul olunmadığında fiziksel olarak geri çekilme ve anksiyete
Koşulların süregelen doğası (artan tolerans)	Kendini iyi hissetme duygusuna sahip olmak için artan bir şekilde daha fazla içmek ve içme ihtiyacı duymak ve diğer duyguları engellemek	Kendine saygı duygusunu artırmak için artan bir şekilde daha fazla çalışmak ve çalışma ihtiyacı duymak, ve diğer duyguları engellemek
Sorunu inkar etme	Reddedilemez kanıtlarla yüzleşene kadar, başkalarının rahatsızlıklarını onların sorunu olarak görmek	Başkalarının itirazlarının üstesinden gelmek için toplumsal ve / veya işyeri bildirimleri kullanmak

Birçok araştırmacı tarafından dile getirilen özellikler incelendiğinde, işkoliklerin olumsuz özelliklerin daha fazla göze çarptığı söylenebilir. Belirtilen bu özelliklerin tamamının işkoliklerde bulunması veya işkoliklerin bir gecede bu özelliklere sahip olması beklenmemelidir. Kimi araştırmacılar, işkoliklerin aşama aşama bu özellikleri kazandıklarını ve bu davranışları sergilediklerini ileri sürmektedir.

1.4. İşkoliklik Aşamaları

İşkolikliğin gelişimini aşama olarak ele alan çalışmalar literatürde oldukça sınırlıdır. Garson (1990 aktaran Robinson, 2007: 44-45), işkolikliği iş bağımlılığı olarak ele almakta ve işkolikliğin geçirdiği aşamaları aile kökeninden başlayıp yetişkinliğe

gidecek şekilde insan hayatında d6nemsel açıdan incelemektedir. İlk aşamada; işkolik birey, bir ebeveynin alkolik veya işkolik olduğu bir aile içinde b6y6mekte ya da k6t6 aile d6zeni duyguların açık bir Şekilde ifade edilmesini veya bireysel ve bireyler arası sorunların doğrudan tartişılmasını engelleyen baskıcı kurallar getirmektedir. Bu durum, gerçek dışı m6kemmellik standartları ve ebeveyn ile ocuk arasında genellikle iyi notlara ve başarılı eylemlere dayanan koşullu onaylara yol açmaktadır. İkinci aşama; kurumsal onay ve takdir edilme eksikliğinin akut olduğu 20’li ve 30’lu yaşları kapsayan yetişkinlik d6neminde g6r6l6r. Bu aşamada, kariyer ilerlemesi ve başarılar için 6d6l elde etme çabası iş bağımlılığını alevlendirmektedir. 66nc6 ve son aşamada; iş bağımlılığı, orta yaş krizi ile birlikte 40-50’li yaşlarda daha da ağırlaşmaktadır. Sağlık ve bireyler arası krizler bu aşamada sorun olmaktadır. EĞer iş bağımlılığı halledilemezse veya kontrol edilemezse bu durum kronik bir hal alabilir ve ilişkilerin daha da k6t6leşmesine veya 6l6me sebep olabilir.

Konu ile ilgili bir diğer alışma Smith (2007 aktaran Mitrofan, 2011: 14-15) tarafından yapılmış ve işkolikliği d6rt aşamada gelişen bir bozukluk hatta hastalık olarak değerlendirmiştir. İlk aşamada; kaçınılmaz olarak işkolik hale gelen bir kişi, meslektaşlarından y6ksek sayĐı, 6cret artışı, ikramiyeler ve hatta sosyal tanıma gibi olumlu geri bildirimler alır. Bu d6nem, işkolikliğe d6n6şmeksizin, herkesin hayatında birkaç kez olabilir. İkinci aşama, kişinin bilgiyi ve deneyimini daha da artırma arayışında olduğu aşamadır. Bu aşamada, kişi bilgiyi artırmak ve daha fazla deneyim kazanmak için aradığında arama yapar. Çalışanın iş yerinde geçirdiği zaman aşırı değildir ve kendisine veya ailesine zarar vermez. alışan kontrol altındadır ve kararları 6zerinde tam kontrole sahiptir. 66nc6 aşama etkileri yıkıcı olan bağımlılık aşamasıdır. Bu aşamada, kişi çalışma saatleri 6zerindeki kontrol6n6 tamamen yitirir. Tatildeyken, aile ile vakit geçirirken ve hatta akşamları veya geceleri yatağındayken çalışmaya başlar. Bu seviyede, işkolikliğin sağlığı, aile 6yeleri ve arkadaşları gibi acı çekmeye başlar. Baş d6nmesi, sırt ağrısı, mide ağrısı gibi bazı fizyolojik belirti bu aşamada ortaya çıkmaya başlar. D6rd6nc6 aşamada, birey ne kadar çalıştığını ve çoğunlukla nerede ne yaptığı 6zerindeki kontrol6 tamamen kaybeder. S6rekli bir baskı altındadır ve rahatlamak, eğlenmek veya aile için kendine vakit ayırmaz ve pratikte yalnızca çalışırken kendini iyi hisseder. Bu aşamada, çoğu zaman kişi kalp krizi nedeniyle g6l6 stres y6z6nden 6lebilir.

Fassel (1993 aktaran Gheorghita, 2014: 296), ise işkolikliği üç aşamada ortaya çıktığını ileri sürmektedir. İlk aşamada, birey endişelidir ve sadece işi düşünür. İş dışındaki boş zamanı umursamaz. İkinci aşamada, birey arkadaşlarını kaybeder. İşyerinde işin dışında bir iş ilişkisine sahip değildir ve artık bir sosyal hayatı yoktur. Sağlık sorunlarının yanı sıra yorgunluk, bitkinlik, kısa bellek kaybı, uykusuzluk gibi durumlar ortaya çıkmaya başlar. Son aşamada ise, bağımlılık gittikçe daha belirgin hale gelmekte ve yaşam biçiminin değişmesini gerektiren sağlık sorunları ağırlaşmaktadır. Kronik baş ağrısı, sırt ağrıları, yüksek tansiyon, ülser ve depresyon ya da kişinin hastaneye yatışını belirleyen kalp problemleri (inme, kalp krizi) ortaya çıkmaktadır. İşkolikliği dönemsel olarak ele alan araştırmacıların konuya bağımlılık sonucu ortaya çıkan bir sorun veya bir hastalık olarak yaklaşmaktadır. İster soru isterse hastalık olsun, işkolikliğin insan hayatına ve sağlığına aşama aşama olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir.

1.5. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalarda, işkolikliğin ne olduğu, ne şekilde tanımlanacağı ve nasıl ölçüleceğinin yanında, insanların nasıl işkolik bireyler haline geldiği, hangi faktörlerin insanların işkolik olmasında etkili olduğu, işkolikliğin yakından ilişkili olduğu faktörler de önemli yer tutmaktadır. İşkolikliği etkileyen faktörler açısından araştırmacıların farklı açılardan konuyu ele aldıkları görülmektedir. Örneğin işkolikliğin nedenleri olarak, kişisel, sosyal ve örgütsel faktörler (Seybold ve Salomone, 1994: 5); aile faktörü, korkular ve inançlar ile örgütsel değerler (Burke, 2000: 7); tutumsal ve demografik faktörler (Snir ve Harpaz, 2004: 523-26); iş bağımlılığı ve obsesif-kompulsif kişilik özelliği (Mudrack, 2004: 493); kişilik özellikleri, sosyo-kültürel deneyimler ve davranışsal güçlendirmeler (Ng vd., 2007: 123-126), teknolojik gelişmeler (Brady vd., 2008: 242) gibi faktörler ele alınmıştır. Bu kapsamda, belirtilen bu faktörleri kapsayacak şekilde işkoliklik nedenleri ele alınmaya çalışılacaktır.

1.5.1. Demografik Faktörler

İşkolikliği demografik özellikler ile ilişkisi her zaman ilgi çeken bir alan olmuştur. Bu bağlamda, yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki durum, dini inanç gibi demografik

özelliklerin işkoliklik ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla birçok hipotez ileri sürülmüş ve bu hipotezlerle ilgili bir çok araştırma yapılmıştır.

İşkolikliği haftalık çalışılan saat olarak ele alan Harpaz ve Snir (2003: 310), erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik olduğunu tespit etmiştir. Snir ve Harpaz (2006: 374), Belçika, İsrail, Japonya, Hollanda ve ABD’de evli ve bekar çalışanlar arasında yaptığı araştırmada, yine benzer sonuçlara ulaşmış ve erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştığını tespit etmiştir. Diğer taraftan, medeni durum açısından bakıldığında evli kadınların bekar kadınlara göre daha az çalıştığı, evli erkeklerin de bekar erkeklere göre daha fazla çalıştığı sonucuna ulaşmıştır. Erkeğin evi geçindirmek için çalışmaya daha fazla zaman ayırması ve kadının ise ev işleri ile daha yakından ilgilenmesi nedeniyle, erkeğin daha fazla işkoliklik eğilimi göstermesi olasıdır (Clark vd., 2016: 1842). Diğer taraftan, Spence ve Robbins (1992: 168), işe güdülenme, işten keyif alma, iş stresi, işe bağlılık ve işe ayrılan zaman açısından kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu belirtmiştir. Fakat işkoliklik ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olmadığına yönelik araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, erkekler ile kadınlar arasında işkoliklik açısından bir fark olmadığı ileri sürülmektedir (Koyuncu vd., 2006: 38; Taris vd., 2012: 549). Benzer şekilde, Aziz ve Cunningham (2008: 560), erkek ile kadın arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Erkek veya kadının daha çok işkolik olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi, işkolikliğin cinsiyetten bağımsız bir kavram olduğunu belirten araştırmalar da mevcuttur.

Demografik özellikler açısından yaş ile işkolik arasındaki ilişki araştırılan bir başka konu olmuştur. Andreassen ve arkadaşları (2012: 5), genç çalışanlarda (18-31 yaş) işkoliklik özelliğinin daha yüksek olduğu ve genç ve orta yaş çalışanların 45 yaş üstü (yaş>45) çalışanlara göre daha işkolik olduğunu bulmuşlardır. Taris ve arkadaşları (2012: 549), 45 yaş üstü çalışanlarda, genç (yaş<30) ve orta yaş çalışanlara göre az da olsa daha düşük işkoliklik özelliği olduğunu tespit etmiş, fakat istatistiksel açıdan bunun çok zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, Mazzetti ve arkadaşları (2014: 240) daha yaşlı çalışanlarda işkolikliğin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaşlandıkça işkolikliğin azalması ile ilgili olarak, insanların yaşları ilerledikçe olgunlaşmaları ve aile gibi sorumluluklarının bilincine varması, ayrıca işkoliklerin erken yaşta ölüm riskleri nedeniyle ilerleyen yaşlarda işkolik oranının azalması gibi

faktörlere bağlanabilir (Andreassen, vd., 2012: 5). Diğer taraftan, genç çalışanlarda işkolikliğin gelişmesinde, kariyerlerinin ilk yıllarında, işi öğrenme, örgüte uyum sağlama, kariyer hedeflerini takip etme, kendini ispatlama ve başarılı olma arzusu gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Innanen, 2014: 40).

Güçlü kariyer kimliği, yükselme arzusu yüksek olan bireyler uzun süre çalışabilir, örgüte yatırım yapabilir ve iş dışı aktiviteleri işi ve sorumlulukları için feda edebilirler. Yönetici pozisyonları, işin tanımı gereği artan çaba ve sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Bu pozisyonların, kariyerinde yükselme arzusunu karşılama potansiyeli bulunmaktadır. Bu nedenle, işkoliklerin profesyonel ve yönetici pozisyonlara diğer pozisyonlara nazaran daha çok ilgi gösterdiği ileri sürülebilir. Diğer taraftan, örgütlerin farklı yapıları, farklı çalışan tiplerini gerektirebilir. İşyerinde geçirdiği zamanı kontrol etme arzusu yüksel olan bireylerin, daha sakin ve rahat olan kamu sektörünü, girişimci ruhu yüksek olanların ise özel sektörü tercih edecekleri varsayılabilir. Harpaz ve Snir (2003: 310), yapmış olduğu çalışmada; profesyonellerin ve yöneticilerin, diğer çalışanlara göre, özel sektör çalışanların ise kamu sektörü çalışanlara göre daha fazla işkoliklik olduğu sonucuna ulaşmıştır. Taris ve arkadaşları (2012: 547), tarım, inşaat, iletişim, danışmanlık, ticaret sektörlerinde çalışanlar ile yönetici ve profesyonellerin kamu sektörüne göre daha fazla işkolik olduklarını tespit etmiştir. Diğer taraftan, kişinin kariyer yolculuğunda, bilgi ve yeteneğin değeri önemli hale gelmektedir. Bu nedenle, yönetici ve profesyonel pozisyonda yer alan bireylerin tartışmasız iyi bir eğitim alması gerekmektedir. Ng ve Feldman (2008: 868), eğitim düzeyi ile uzun süreler çalışma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça ve birey daha iyi eğitim aldıka işkoliklik eğilimi de artmaktadır.

İnsanların dini inançları işkoliklik üzerinde ne kadar etkili olduğu az da olsa araştırılan bir konudur. Killinger (1991 aktaran Harpaz ve Snir, 2003: 298), işkolikliğin kökeninin, çalışmanın inanları kurtaracağı ve haz peşinde koşmanın sonsuz laneti getireceğini yönelik eski Kalvinist felsefesine dayandığını, bugün dahi çalışmanın erdem, eğlencenin ise günah olduğuna yönelik görüşün sanayileşmiş birçok toplumda yaygın olduğunu, iş etiğinin sıkı ve uzun süre çalışmayı cesaretlendirdiğini ifade etmektedir. Çalışmanın iyi olduğu görüşüne sahip olan Protestan iş etiğine göre sıkı çalışma, Tanrı'nın planının bir parçası ve bireysel ve toplu olarak kurtuluşumuzun bir kanıtıdır (Al Gini, 1998: 49). İslamiyet ve Musevilikte de çalışmayı yücelten ifadeler

bulunmaktadır. Kuran-ı Kerim’de “Necm 39-40: Bilsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur. Ve çalışması da ileride görülecektir” (www.mumsema.org,10.10.2017) ayeti ve Tevrat’ta, “Kıduşin 29a: Oğluna bir iş yapmayı öğretmeyen, ona hırsızlık yapmayı öğretmiş gibidir” (www.salom.com.tr,10.10.2017) ayetleri çalışmanın önemini göstermektedir. İsviçre’de yapılan bir araştırmada Tanrı inancı ile sıkı çalışma arasında olumlu bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, aynı araştırma İsrail’de yapıldığında laik çalışanların daha sıkı çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Snir ve Harpaz, 2004: 525). Dindar çalışanların laik çalışanlara göre daha sıkı ve daha uzun süreler çalışabilecekleri iddia edilebilir. Fakat bu önermenin tersini gösteren sonuçlara ulaşıldığı için dindarlık ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi gösterecek daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

1.5.2. Kişisel Faktörler

Kişilik özellikleri ile kişinin duyguları, değerleri, tutumları; kişinin işyerinde sergileyeceği davranış biçimini yakından etkilemektedir. Bu nedenle birçok araştırmacı bu faktörler ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. A tipi kişilik, mükemmeliyetçilik, obsesif-kompulsif ve kişiliğin beş büyük boyutu, kişilik ile işkoliklik arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik yapılan araştırmaların merkezinde yer almışlardır. Diğer taraftan, özsaygı, pozitif-negatif duygular, mesleki tatmin, aile, iş ile iş dışı aktivitelerin kişinin hayatındaki önemi de işkoliklik açısından ele alınan diğer kişilik faktörleri olmuştur.

Kişiliğin beş büyük boyutunun (dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk) işkoliklik ile ilişkisi literatürde araştırmacıların ilgi odağı olduğu bir alan olmuştur. Burke ve arkadaşları (2006: 1223), Norveç’te hemşireler üzerinde kişiliğin beş büyük boyutu ile Spence ve Robbins tarafından geliştirilen işkolikliğin üç boyutu arasındaki ilişkiyi incelemişler ve beş büyük kişilik boyutları ile işkoliklik boyutları arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı araştırmayı Amerika’da çeşitli sektörlerdeki işçiler üzerinde yapan Aziz ve Tronzo (2011: 269), Spence ve Robbinsin (1992) işkoliklik ölçeğini kullanarak kişiliğin beş büyük boyutu ile işkoliklik boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre, sorumluluk ile uyumluluk boyutlarının işe bağlılık ile sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının işe güdülenme ile ve uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık

boyutlarının işten hoşlanma ile olumlu ilişkisi olduğunu, duygusal dengenin ise işten hoşlanma ile negatif ilişkisi olduğu saptanmıştır.

A tipi kişilik, obsesif-kompulsif kişilik, başarı ihtiyacı gibi başarı odaklı kişilik özellikleri, bireyleri daha fazla çalışmaya bağımlı hale getirebilirler. Uzun süre çalışmak önemli iş hedeflerine ulaşmada en muteber araç olarak görüldüğü için bu özellikler işkolikliğe neden olabilir (Ng vd., 2007: 123). A tipi kişilik; sabırsız, rekabetçi, saldırgan, başarı için çaba gösteren, zaman baskısı altında yaşayan kişiler olarak karakterize edilmekte olup (Edwards ve Baglioni, 1991: 276), bu tip kişilik özelliklerine sahip olan bireyler kendine bir zaman limiti koyarak çok uzun süreler çalışan, aşırı iş üstlenen, genellikle eve iş getiren, geceleri ve hafta sonları çalışan, dinlenmeyen, kendisiyle devamlı rekabet içinde olan ve başarı için yüksek standartlar belirleyen insanlardır (Kırel, 2013: 150). Aslında, A tipi kişilik özelliği ve işkoliklik, aşırı hırslı, aceleci ve hayata karşı sabırsız olmaları nedeniyle örtüşmekte ve stres ve benzer sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Öyleki, A tipi çocuklar ile yetişkin işkolikler birbirine çok benzer davranışlar sergilemekte olup, çocukluktaki A tipi kişilik özelliği yetişkinlikteki işkolikliğin önemli bir nedeni olduğu ileri sürülmektedir (Robinson, 1996: 450). Burke (2000: 53), yönetici seviyesinde kadın ve erkekler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada, A tipi kişilik özelliği ile Spence ve Robbins tarafından geliştirilen işkoliklik boyutları arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir.

İşkoliklik, çalışılmadığı zamanlarda dahi zihnen işle meşgul olma veya işe saplantılı olma hali olarak ifade edilmektedir (Scott vd., 1997: 293). Obsesif-kompulsif kişilik ise; ergenliğin başlarında başlayan ve ilerleyen dönemlerde değişik koşullarda devam eden, esneklik, açıklık ve verimlilik pahasına düzenli, mükemmeliyetçi ve zihinsel ve kişilerarası kontrol sağlamaya yönelik zihnen takıntılı olma durumu şeklinde karakterize edilmekte olup (APA, 2013: 679), inatçılık, düzenlilik, aşırı tutumluluk, azimli olma, katılık ve üst benlik (süper ego) gibi alt boyutlardan oluşmaktadır. Mudrack (2004: 490), işkolikliğin, obsesif kompulsif kişilik ile yüksek derecede işe bağlılığın bir araya gelmesi sonucu ortaya çıktığını savunarak yapmış olduğu çalışmada; yüksek derecede işe bağlılığın, inatçılık, düzenlilik, katılık ve üst benlik özellikleri ile ilişkili olduğunu ve bunlar bir araya geldiğinde işkolikliğe neden olduğu sonucuna varmıştır. Schwartz (1982 aktaran Seybold ve Salomone, 1994: 5), A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin obsesif olma eğiliminde ve genelde işe bağımlı

olduklarını gözlemlemiştir. Bu kapsamda, A tipi kişilik ile obsesif kompulsif özelliğin birlikte işkolikliğe neden olabileceği ileri sürülebilir.

Mükemmeliyetçilik; kişinin kendisi için yüksek standartlar belirlemesi, mevcut performansı ile performans beklentileri arasında büyük farklılıklar görmesi ve düzene büyük öncelik vermesidir. Kendisi için yüksek standartlar belirleyen olumlu mükemmeliyetçilik ve performansı ile beklentiler arasında büyük farklar gören olumsuz mükemmeliyetçilik olarak ikiye ayrılmaktadır (Clark vd., 2016: 1843-44). Scott ve arkadaşları (1997: 298), mükemmeliyetçi işkolikleri, işiyle ilgili detaylara ilgi gösteren, işyerinde güç mücadelesinde agresif olan ve katılığa, esnek olmamaya neden olan yüksek kontrol isteği duyan bir işkolik davranış şekli olarak tanımlamıştır. İşkolikler, düşüncelerinde katı olan, gerçekçi olmayan hedefler belirleyen, detaylara odaklanan, aşırı kontrol ihtiyacı duyan ve ani değişimlere kapalı olan kişilerdir (Porter, 1996: 72-75). Her ikisinin de işlerinde yüksek hedefler belirlemesi, katı olmaması ve kontrole büyük önem vermesi ortak noktaları olarak ortaya çıkmaktadır. Spence ve Robbins (1992: 172), işkoliklerin mükemmeliyetçilik puanlarının en yüksek grup olduğunu tespit etmiştir. Liang ve Chu (2009: 656), obsesif kompulsif, başarı odaklılık, mükemmeliyetçilik ve bilinçli-tedbirli kişilik özelliklerinin; bireyleri çalışmaya teşvik eden, işten keyif düzeyini arttıran, hatta iş ve kişisel yaşamı birleştiren ve sonunda işkolikliğe yol açan temel kişilik özellikleri olduğunu ifade etmektedir

İnsanlar yaşamları süresince kendilerine ve kendileri dışındaki varlıklara karşı olumlu ya da olumsuz tutumlar geliştirirler. Özsaygı, insanların kendi benliklerine yönelik sergiledikleri tutumlardır ve benliğin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz, 2009: 25). Öz-yeterlik, insanların hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etki yaratan belirli performansları gösterme yetenekleri hakkındaki inançları olarak ifade edilmektedir. Öz-yeterlik, insanların kendilerini nasıl hissettiği, nasıl düşündüğü, nasıl motive ettiği ve nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili bir kavramdır (Bandura, 1994: 2). Ng ve arkadaşları (2007: 123) çoğu kişinin olumlu bir benlik görüşüne sahip olduğunu ve bunu korumak için motive olduğunu, olumlu benlik görüşünü azaltan koşullardan kaçınmaya gayret gösterdiğini belirterek, bağımlılık davranışının, diğer faaliyetler ile ilgili olumsuz duyguları uyandırmak veya önlemek için bir araç olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, özsaygının işkoliklik ile negatif ilişkisi olduğunu ileri sürmektedir. Diğer taraftan, öz

yeterliliğin işkoliklikle ilişkisi açısından, kendileri ile ilgili yüksek beklentileri olan kişilerin kendileri için oldukça yüksek performans seviyeleri belirleyebilirler. Bu ise, aşırı iş davranışlarına neden olabilir (Clark vd., 2016: 1845).

Duygular, kişilerin farklı zaman ve mekanlarda değişmeyen, istikrarlı özellikleridir. Pozitif ve negatif olarak ikiye ayrılmakta olup, pozitif duygular; enerjik, heyecanlı ve neşeli olma eğilimi olarak, negatif duygular ise; endişeli, korkmuş ve kızgın olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Suçluluk ve endişe düzeyleri yüksek olan negatif duygusal kişilerin işiyle ilgili sürekli olarak endişe etme ihtimali yüksek olabilir. Buna karşın, iş tatmini ve kişisel başarı ile olumlu yönde ilişkili olan pozitif duygusal kişilerin, işyerinde belirlenen görevlerinin ötesinde çalışma ihtimali yüksek olabilir (Clark vd., 2010: 787). Diğer taraftan, Snir ve Harpaz (2012: 238), işkolikliğin hem pozitif (tamamlanan bir projeden keyif almak) hem de negatif (önemli bir projede bir aksilik yüzünden yaşanan hayal kırıklığı) duyguları bir arada yaşabileceğini ifade ederek, işkolikliğin sadece pozitif veya sadece negatif duygularla sınırlı olamayacağını ileri sürmektedir.

Mesleki tatmin, iş ile özel hayat dengesi ve aile, işyerinde geçirilen süreleri etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Snir ve Harpaz (2004: 521), mesleki tatmin düzeyleri yüksek olan kişilerin düşük olanlara nazaran daha fazla çalıştıklarını, işi belli saatlerde çalışılan bir faaliyet gibi gören, iş ile özel hayatı birbirinden ayıran kişilerin diğer çalışanlara nazaran daha az çalıştıklarını, yine ailesi ile vakit geçirmeyi önemseyen çalışanların diğer çalışanlara nazaran daha az çalıştıkları sonucuna ulaşımlardır.

1.5.3. Sosyo-Kültürel Faktörler

İşkoliklik kimi zaman, kişinin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde sosyal ve kültürel tecrübelerin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Sosyo-kültürel tecrübeler genelde aile veya işyerinde ortaya çıkmaktadır (Ng vd., 2007: 124). Aile açısından bakıldığında, Robinson (1996: 450), çalışma bağımlılığını hastalıklı aile yapısının bir belirtisi olarak tanımlamaktadır. İş bağımlılığı, aile sisteminin çökmesi ve işlevsiz hale gelmesi ile yayılmakta olup, diğer bağımlılık davranışlarında olduğu gibi kuşaklar arası var olmakta ve aile dinamikleri sayesinde kuşaktan kuşağa değişerek gelecek nesillere aktarılmaktadır. Ailenin kuralları, inançları ve davranış biçimleri

yoluyla iş bağımlılığı kuşaklararası bir döngü halini almaktadır. İş bağımlılığı; aile yapısına yönelik bir öğrenilmiş bağımlılık tepkisi olarak görülmektedir. Babalar ile çocukları arasında bu tür benzerlik yaşanmasının nedeni olarak onların anksiyete, depresyon gibi benzer sağlık sorunlarını yaşamaları ileri sürülmektedir (Burke, 2000: 7).

Benzer şekilde, evdeki diğer kişilerin örnek alınması ve onların işkolik davranışlarının gözlemlenmesi işkoliklik davranışına neden olabilir. İşkolik eş, anne-baba, kardeşler veya diğer önemli kişiler, bir kişinin işkolik olmasının yolunu açabilir. Eğer bir kişi ailenin diğer üyelerinin aşırı çalıştıklarını görürse, bu önemli modellerden etkilendikleri için kendileri de işlerinde aynı şekilde davranma eğilimi gösterebilirler (Ng vd., 2007: 124). Kravina ve arkadaşları (2014: 875), ebeveynlerin işkoliklik düzeyleri ile çocukların işkoliklik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiş olup bunun nedeni olarak çocukların ebeveynlerini örnek almalarını ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca, toplum nezdinde işkoliklik algısı, özellikle bir özenti duyulacak bir meziyet gibi konunun medyada ele alınış biçimi çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturabilir. Kimi toplumlarda işkoliklik, çok çalışma pozitif bir algıya sahiptir. Medyada çıkan haberlerde patronlar çok çalışmakla övünmekte ve çok çalışmak bir gurur kaynağı olarak sunulabilmektedir (www.capital.com.tr,16.10.2017). Bunun sonucu olarak, işkolik patronlarla çalışanların mesai saatleri içinde çalışacakları ve mesai biter bitmez işten çıkacaklarını düşünmek hatalı olacaktır. Çalışan, istemesede istemesede patrona uyum sağlamak ve uzun saatler boyunca çalışmak zorunda kalabilecektir.

Diğer taraftan, ülkede var olan kültür işkolikliği tetikleyen unsur olabilir. Örneğin Japonya'da, çalışanlar çok uzun süreler çalışmakta ve bunun en önemli kaynağı olarak Japon kültürü görülmektedir. Hakikaten, Japon çalışanlar şirkete bağlılığını göstermek için çok çalışmaktadırlar. Japon Hükümeti tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların % 90'nın iş-yaşam dengesini bilmediği ortaya çıkmış olup, çalışanlar, mesai saati dışında boş vaktinde eğer işveren tarafından çalışandan çalışmaya devam etmesi istenirse, çalışanların beşte dördünün kendi planlarını iptal edip, çalışmaya devam ettikleri tespit edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 2001 yılı raporunda, Japonya'da çalışanların %28'inin haftada 50 saat ve daha fazla çalışmaktadır. Bunun

sonucu olarak, karoshi (fazla çalışmaktan kaynaklanan ölüm) ve karojisatsu (çalışmaktan kaynaklanan intihar) sorunları ortaya çıkmıştır. Karoshi, en az 4 hafta ve haftada ortalama 65 saat veya en az 8 hafta ve haftada ortalama 60 saat çalışmaya bağlı olarak çalışanın ölmesi durumudur. Fazla çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan ölümlerin nedenleri, uzun süreli aşırı strese bağlı olarak kalp krizi ve inme kaynaklıdır (www.tofugu.com,16.10.2017). Bu kapsamda, işkoliklik açısından düşünüldüğünde ülkedeki çalışma kültürünün etkisi, önemi ve çalışanların sağlığına olan yansımaları ortaya çıkmaktadır.

1.5.4. Örgütsel Faktörler

Çalışanları işkolikliğe sevk eden nedenlerden biri de örgütsel faktörlerdir. Örgütsel değerler, örgütsel iklim, örgütteki insan kaynakları uygulamaları (ödül, ceza, ikramiye, terfi gibi), yapılan işin niteliği, örgüt içi rekabet, yükselme arzusu, iş güvenliği, başarıma arzusu gibi faktörler çalışanları işkoliklik eğilimlerine sahip olmasına neden olabilir.

Çalışanlar işyerinde daha fazla çalışmasını odaklanan, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen örgütsel değerler, işkoliklik davranışlarının meydana gelmesini kolaylaştırabilir. İş-yaşam dengesi, kişinin zamanını, enerjisini ve sorumluluklarını hayatının tüm alanlarına dengeli bir şekilde dağıtması ve sonuç olarak hayatının tüm alanlarında memnuniyet yaşamasıdır (Aziz ve Cunningham, 2008: 556). Kişinin ailesi ve sosyal aktivitelerinin iş nedeniyle olumsuz etkilenmemesidir. Burke (2001: 637), tarafından yapılan araştırmada iş-yaşam dengesizliğini destekleyen örgütsel değerler ile işkoliklik arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu tip örgütlerde çalışanlar daha fazla işkoliklik davranışı sergilemektedir.

Örgütteki rekabetçi ortam, işkoliklik eğiliminin oluşmasında etkili olabilir. Örgütte; maaş, prim, ikramiye ile ilgili artışların aynı oranlarda veya aynı miktarlarda değil de performans gözetilerek yapılması çalışanın daha fazla çalışmasına neden olabilir. Bu tarz işkolikliğı ödüllendiren uygulamalar, sözkonusu ödülleri almak adına çalışanların bu tarz davranışları sürdürmesini tetikleyebilir (Ng vd., 2007: 125).

Örgüt iklimi çalışanın işyerindeki ortamı nasıl algıladığı ile ilgili bir kavramdır. Örgütsel iklim denilince, çalışanlarca paylaşılan algılar, onların çalışırken tecrübe ettikleri politikalara, uygulamalara ve prosedürlere yüklemiş oldukları anlamlar ve yanı

sıra ödüllendirildiği, desteklendiği ve yapması beklendiği davranışlar kastedilmektedir (Schaufeli, 2016: 1060). Bu nedenle, örgüt iklimi çalışanın iş memnuniyeti ve davranışlarında ilişkilidir. Johnstone ve Johnston (2005: 181), örgütsel iklimin dört unsur olan iş baskısı, bağlılık, danışman desteği ve iş arkaşı uyumu ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre, destekleme, uyumlu, bağlılığın yüksek ve iş baskısının az olduğu iş ortamının çalışanlarda işkolikliğin “işten zevk alma” boyutunu artırdığını ve iş baskısının yüksek olduğu örgüt ortamının ise çalışanlarda “işe güdülenme” boyutunu artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışanlarda işkolikliğe neden olan örgütsel iklimin son derece baskın olduğu görülmüştür. Yine son yıllarda yapılan araştırmalarda ile aşırı çalışma iklimi ile işkoliklik (Mazetti vd., 2014: 227; Schaufeli, 2016: 1057) ve rekabetçi iklim ile işkoliklik (Keller vd., 2016: 122) arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

İşin niteliği, çalışma ortamında çalışanların maruz kaldığı zor görev ve baskıları yansıtmaktadır. Zaman baskısı, kontrolün yitirilmesi ve duygusal talepler, kişilerin mükemmeliyetçi ve kompulsif davranışlarını tetikleyebilir (Aziz ve Vitiello, 2015: 177). İşin niteliği ile ilgili değişkenler, iş talepleri-kaynakları modeline dayanılarak gruplandırılabilir. Sözkonusu modele göre işin niteliği, iş talepleri ve iş kaynaklarından oluşmaktadır. İş talepleri; iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, iş güvencesizliği, iş-ev çatışması, mental/duygusal/örgütsel talepleri ve iş kaynakları ise; yönetici ve iş arkadaşı desteği, karar süreçlerine katılım, geri bildirim ve iş otonomisi gibi faktörleri içermektedir (Schaufeli vd., 2009: 249; Taştan, 2014: 149). İşkolikler, işlerini gerektiğinden daha zor ve kompleks hale getirmek, işi devretme konusunda isteksiz olmak ve gerekli olmamasına rağmen kendilerininie daha fazla iş çıkarmak gibi eğilimlere sahiptirler. Bu kapsamda yapılan bir çalışmada, işkolik aşırı rol yüklemesi, rol çatışması gibi iş talepleri ile yönetici desteği gibi iş kaynakları pozitif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Clark vd., 2016: 1846). Benzer şekilde, işkoliklerin işkolik olmayan meslektaşlarına göre, iş taleplerine (aşırı iş yükü, iş-ev çatışması, aşırı çalışma, rol çatışması, zihinsel talepler, duygusal talepler ve örgütsel talepler) ve iş kaynaklarına (meslektaşlardan sosyal destek, karar alma sürecine katılım, geri bildirim, denetleyici koçluk ve öğrenme fırsatları) daha az ihtiyaç duymaktadırlar. İşkoliklilerin işlerine tek taraflı ve saplantılı yaklaşımı; inatçı, dik kafalı ve yüksek süperegolu olmaları ve güçlü

içgüdüleri ile işleri bildiği gibi yapmaları bu sonucun çıkmasında etkili olabilir (Schaufeli vd., 2009: 254).

İşkoliklik ele alınırken kariyer ile ilgili faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekir. Burke ve arkadaşları (2007: 405), önceliğini kariyerlerine veren çalışan kadınların daha çok çalıştıklarını ve daha çok işkoliklik özellikleri gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Spurr ve arkadaşları (2016: 747), kariyer güvencesizliği, kariyer engelleri, kariyer bağlılığı ve dışsal kariyer hedefleri işkoliklik ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Çalışanların, evdeki diğer kişileri örnek almasına benzer olay işyerinde de yaşanabilir. Sosyal öğrenme kuramına göre; insanlar, deneme yanılmaya gerek kalmadan, gözlemlenebilir davranışları genelleşmiş öğrenme kalıplarını kazanabilmekte olup, öğrenme, tepki sonuçları ve model alma yoluyla gerçekleşmektedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2005: 367). Örgütteki işkoliklik davranışları sergileyen üst kademe yöneticisi, müdür veya rol modelinin aşırı çalışma ve özel hayatın ihmal edilmesi gibi davranışları taklit edilebilir. Ayrıca, örgütteki iş arkadaşlarının işkoliklik davranışları, diğer çalışanlarda işkoliklik davranışının oluşmasına neden olabilir (Ng vd., 2007: 125).

1.5.5. Teknolojik Faktörler

Son 20-30 yılda İnternet, cep telefonu, kablosuz bağlantı gibi meydana gelen teknolojik yeniliklerin çalışma hayatında da yansımaları olmuştur. Teknoloji yoğun bir şekilde çalışma hayatında yer bulmakta, otomotiv gibi kimi sektörlerde teknoloji büyük oranlara sahip olmakta ve teknoloji iş süreçlerinin hızlanmasında önemli katkılar sağlamaktadır. Bu kapsamda, teknolojinin işkoliklik davranışına olan etkisine yönelik iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk görüş, iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin işkoliklik davranışlarını azaltacağını savunmaktadır. Bu görüşe göre, teknoloji çalışanların çalışma alanlarına ve zamanlarında daha fazla esneklik sağlayarak iş taleplerini ve kişisel yaşam taleplerini daha kolay entegre etmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, daha fazla yer ve mekânda çalışma yeteneği, bireylerin mesai saatleri dışında çalışma konusundaki kaygılarını da hafifletebilir (Ng vd., 2007: 131).

Diğer görüş ise teknolojinin işkoliklik davranışını artıracaklarını ileri sürmektedir. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler iş-özel hayat arasındaki sınırların kalkmasına, kişinin işine daha fazla odaklanmasına ve çalışanların günün 24 saatinde çalışmasına

neden olmaktadır. Bu görüşe göre işkoliklik, laptop, cep telefonu, İnternet gibi teknolojik yeniliklerin etkisiyle daha da şiddetlenen istikrarlı bir kişilik davranış eğilimi olarak görülmektedir (Andreassen, 2014: 3). Örgütlerin, teknolojiden daha fazla yararlanması giderek artan bir şekilde işkoliklik davranışlarının güçlenmesine neden olmaktadır (Burke, 2001: 639). ABD’de yapılan bir araştırmada işçilerin % 20'sinin hasta, yaralı veya tıbbi bir randevusu olduğunda dahi işlerine gittiklerini tespit etmiştir. Aslında, örgütlerin bu eğilimi teşvik etmede önemli bir rol oynadığı ileri sürülmektedir (Brady vd., 2008: 242).

1.6. İşkoliklik Kuramları

İşkoliklik, çeşitli faktörlerin biraraya gelerek ortaya çıkardığı kompleks bir kavramdır. İşkolikliğin nedenleri, sonuçları gibi unsurlarını açıklamak amacıyla literatürde birçok araştırma yapılmış ve bu araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda, insanların işkolikliğe sürüklenmesinin nedenlerini açıklamaya yönelik birçok kuram ileri sürülmüştür. Geliştirilen kuramlar şu şekildedir: Bağımlılık kuramı, kişisel özellikleri kuramı, davranışsal öğrenme kuramı, bilişsel kuramı, aile sistemi kuramı, duygusal kaynaklı kuramı ve işyeri sistemi kuramı (McMillan vd., 2001: 78; McMillan vd., 2003: 170; McMillan ve O’Driscoll, 2008: 100).

1.6.1. Bağımlılık Kuramı

En bilinen kuram olarak, literatürde yapılan araştırmalarının büyük çoğunluğu bağımlılığı, işkolikliğe neden olan bir faktör olarak ele almaktadır. "Bağımlılık" terimi, belirli davranış türlerine alışılmadık ve muhtemelen zararlı ölçüde eğilim gösterme şeklinde tanımlanmaktadır. Bağımlı kişiler, dışarıdan yardım almadan veya yardım alsalar dahi bu davranışlarından vazgeçmekte oldukça zorlanana hatta vazgeçmesi imkânsız olan bireylerdir. Bu tür davranışlar uyuşturucu (alkol, amfetamin, kokain, eroin vb.), spor, pornografi, seyahat veya iş bağımlılığı gibi örnekleri bulunmaktadır (Eysenck, 1997: 79).

Porter (1996: 72), işkolikliğin çalışma bağımlılığı olduğunu dile getirmiş ve işkoliklik ile alkolizm arasında paralellikleri ortaya koyan kapsamlı ve detaylı analizlerde bulunmuştur. Benzer şekilde, Killinger (1991), Oates (1971), Porter (2001), gibi araştırmacılar işkolikliğini diğer bağımlılıklarla eşdeğer tutmakta ve işkolikleri;

işlerini iyi yapmayan ve iş arkadaşlarına zorluklar çıkaran mutsuz, obsesif, trajik figürler olarak tasvir etmektedir (Burke vd., 2006: 1224). Ng ve arkadaşları (2007:114) ise bağımlılığın; duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç temel boyuttan oluştuğunu belirterek, işkolikliğin bir bağımlılık olarak bu üç boyutun özelliklerini içermesi gerektiğini ifade etmektedir.

1. **Duygusal Boyut;** işkolikler her türlü zorluklar karşısında zamanlarını ve enerjilerini büyük bir tutkuyla işlerine ayırırlar. Spence ve Robbins (1992), Cantarow (1979), Machlowitz (1980) gibi birçok araştırmacı işkolikliğini tanımlarken işten keyif alma, haz duyma, eğlenme gibi pozitif duygulara atıf yapmaktadır. Bu sebeple, işkolikler yaptıkları işten keyif alan kişiler olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte, duygusal boyutun tek bileşeni işten zevk almak değildir. Bu görüşe göre, işkolikler çalışmadıkları zamanda kendilerini kötü hissederler ve çalışmak istenmedik bir eylem değildir. Çünkü işkolikler için temel mutluluk kaynağı çalışmaktır. Kişi çalışırken, iş ile ilgili memnuniyetin ve zevkin ana kaynağı olan olumlu duygular yaşar. Kişi çalışmadığında ise, korku, suçluluk duygusu veya depresyon gibi olumsuz duygular kendini gösterir (Ng vd., 2007: 114-115; Malinowska ve Tokarz, 2014: 212).
2. **Bilişsel Boyut;** işkolikliğin bilişsel boyutu, kişinin işe ciddi bir şekilde bağlanarak işe saptantılı hale gelmesidir. Kişi burada, kendini bu durumdan sınırlayamaz veya kontrol edemez. Bu boyutun bir diğer özelliği ise, kişi çalışmadığında dahi sürekli olarak işi düşünmesidir (Malinowska ve Tokarz, 2014: 212). Bilişsel boyut, literatürde işkolikliğin tanımlarında sıklıkla kullanılır. İşkolikliğini, Scott ve arkadaşları (1997); işkolikliğini çalışmıyorken iş hakkında sürekli düşünme, Oates (1971); işkolikliğin kontrol edilemeyen çalışma ihtiyacı, Porter (1996) ise çalışmaya rasyonel olmayan bir bağımlılık olarak tanımlarlar (Ng vd., 2007: 115). Bu tanımların ortak özelliği, aşırı çalışmanın gerekli olmadığını bilmesine rağmen çalışmaya yönelik saptantılı olma ve sürekli çalışmayı düşünme olarak karşımıza çıkmaktadır.
3. **Davranışsal Boyut;** zamanın çoğunu işe adanmak ve hayatın diğer alanlarına faaliyetlerine daha az zaman ayırmak olarak tanımlamaktadır (Malinowska ve Tokarz, 2014: 212). Araştırmacılar, işkolikleri çok uzun saatler boyunca

çalışan insanlar olarak görmektedir. Spence ve Robbins (1992: 161-62) ve Scott ve arkadaşları (1997: 292-297); işkolikliği tanımlarken zamanının çoğunu işine ayırma kriterini kullanmışlardır. McMillan ve arkadaşları (2002:359) uzun çalışma saatleri tek başına işkolikliği tanımlamakta yetersiz olduğunu belirtmektedir. Böylece, davranışsal boyutun bir diğer özelliği olan, işin özel hayata müdahalesi ortaya çıkmaktadır. Burada işin özel hayata müdahalesinin iki şekilde olduğu ileri sürülmektedir. İşkolikler, ya işin özel hayata müdahale etmesine ya da özel hayatın yerine geçmesine izin vermesi şeklinde olmaktadır. Örneğin tatildeyken veya yemek yerken işi düşünebilir veya haftasonu müşterilerle golf oynamak gibi hobileri daha çok iş ile ilgili olabilir.

Bağımlılık kavramını inceleyen bir başka araştırmacı olan Eysenck (1997: 79), bağımlılık modelini kendi içinde iki alt modele ayırmaktadır. Bunlar, tıbbi veya kimyasal (fiziksel bağımlılık) modeli ve psikolojik (kaynak) modelidir.

1.6.1.1. Bağımlılığın Tıbbi Modeli

Bu modele göre, birey uyuşturucu ve alkol gibi vücuda dışarıdan gelen veya dopamin gibi vücudun kendi ürettiği kimyasallara fiziksel olarak bağımlılık duymaktadır (McMillan vd., 2001: 79). Killinger (1991 aktaran Hamermesh ve Joel Slemrod, 2005: 2), iş bağımlısı insanların en yoğun performanslarının bir çeşit ecstasy şeklinde olduğunu ve ortaya çıkan adrenalin artışının bir uyuşturucu gibi işlev gördüğünü iddia etmektedir.

Artan adrenalin düzeyi, bağımlılığa neden olan keyifli somatik duygular ve hisler üretmekte ve bu durum, kişinin daha fazla adrenalin üretmek için daha fazla çalışmasına ve sonuçta devam eden bir bağımlılık döngüsünün ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Vücutta meydana gelen kimyasal değişimler fiziksel sonuçlara neden olmaktadır. Diğer taraftan, adrenalin ile işkoliklik arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması oldukça zordur. Çünkü vücutta adrenalin artışına neden olan kahve içmek, egzersiz yapmak gibi bir çok faktör bulunmaktadır. Adrenaline neden olan diğer değişkenlerin kontrol edilmesi oldukça karmaşık olup çok ileri biyolojik testlerin varlığını gerektirmektedir. Kan ve idrar testleri her ne kadar mevcut olsa da adrenalinin dalgalanmasına neden olan birçok fiziksel faaliyetler elde edilen sonuçları şüpheli kılacaktır. Sonuç olarak, adrenalin ile

işkoliklik arasındaki ilişki biyolojik açıdan test edilemediğinden, bir kuramın kabul edilmesinde temel şart yerine getirilememektedir (McMillan vd. 2003: 170).

1.6.1.2. Bağımlılığın Psikolojik (Kaynak) Modeli

Bu modelde, “bağımlılık” bağımlı kişi için bir kaynak oluşturduğu şeklinde yorumlanabilecek bazı davranış türlerine neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, davranış; kişiye belirli yararlar sağladığı için istenmeyen bazı sonuçlar doğursa dahi söz konusu davranışa devam edilmektedir. Bağımlılığın olumlu sonuçları da olabileceği ileri sürülmektedir. Örneğin; yüksek miktarda nikotinin stresi düşürdüğü savunulduğunu dikkate aldığımızda, savaş dönemlerinde bir çok askerin savaşın stresli doğası gereği sigaraya başladığı ve savaş bittikten sonra kolaylıkla sigarayı bıraktıkları belirtilmektedir (Eysenck,1997: 79-80).

Rohrlicke (1980 aktaran McMillan vd., 2001: 79) göre, bireyler, davranışın tekrarlayan döngüleri olmadan işlev göremeyeceklerine inanmaya başlarlar ve psikolojik bağımlılık gelişir. Bununla birlikte, bireyler bağımlılık davranışı göstererek belli bir düzeyde fayda elde edecekleri düşünülmektedir. Böylece, işkolikler, yorgunluk ve aile problemleri gibi olumsuz etkilerine rağmen, prestij veya promosyon gibi belli faydalar elde etmek için aşırı çalışmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, model; prestij alternatif bir davranış ile kazanılacak olursa, sözkonusu alternatif davranış işkolikliğin yerine bağımlılığın odağı haline gelebilir (McMillan vd., 2003: 171).

Güncel ampirik çalışmaların eksikliği ve metodolojik karmaşıklıklar; kuramı ile ilgili ilerleme sağlamayı ve kapsamlı bir bağımlılık kuramı geliştirilmesini engellemektedir. Bu nedenle, bağımlılık kuramı; işkolikliğin doğası hakkında yararlı sorular ve hipotezler sağladığı, ancak ampirik çalışmaların verilerin eksikliğinin kuramın doğrulanması noktasında engel oluşturduğu ifade edilmektedir (McMillan vd., 2003:171).

1.6.2. Davranışsal Öğrenme Kuramı

Davranışsal öğrenme kuramı, işkolikliği açıklamada kullanılan bir diğer model olup aşırı çalışmanın öğrenilmiş bir davranış olduğunu savunur. Öğrenme davranışlarda meydana gelen bir değişiklik olduğu için bu kuramda anahtar kelime davranıştır ve davranış üzerinden öğrenme kavramı açıklanmaktadır. Davranışsal öğrenme kuramı üç

başlık altında ele alınmaktadır: Klasik öğrenme, operant (şartlandırma) öğrenme ve sosyal öğrenme. Daha çok operant öğrenme ve sosyal öğrenmenin işkoliklik ile ilgili olduğu düşünülmekte ve bu iki öğrenme modeli üzerinden işkoliklik açıklanmaya çalışılmaktadır.

Operant öğrenme; işkolikliğı operant şartlanma yoluyla öğrenilmiş süreklilik arz eden bir davranış olarak açıklamaktadır. Gönüllü bir davranış; şartlanma sonuçlarının kontrol edilmesine bağlı olarak arzu edilen bir sonuca ulaşılması ile ilişkilidir (McMillan vd., 2001: 79). İşkoliklik sürekli güçlendirme kaynaklı öğrenilmiş bir davranış olduğu ve operant öğrenmenin işkolikliğı açıklamada en uygun model olduğunu ifade edilmektedir (McMillan vd., 2003: 171). Operant öğrenmede, çalışma arkadaşlarından övgü alma, terfi, maaş artışı gibi olumlu sonuçlar elde etmek veya evdeki çatışma, sıkıcı boş zamanlar gibi olumsuz sonuçlardan kaçınmak için belli davranışlar geliştirildiğinde işkolik davranışlar ortaya çıkmakta veya tekrar edilmektedir. (Andreassen, 2014: 6). Böylece, işkoliklik gönüllü olarak birkaç saat daha fazla çalışmanın iş arkadaşlarınınca hoş görülmesi ve isteğe bağlı bu tür çalışmanın daha da artması sonucunda gelişebilir. Burada onaylama eylemi, işkoliklik davranışını devam ettiren olumlu bir faktördür. İşkoliklik davranışın güçlenmesine neden olan faktör her zaman olumlu olmayabilir. Bu belki de kişinin yoksulluk veya evdeki çatışma gibi kaçma veya kaçınmak istediğı hoş olmayan bir durum da olabilir.

Davranışsal öğrenme kuramının bir diğ er modeli sosyal öğrenmedir. Bandura (1986), kişinin çevresindeki baba, üstler veya arkadaşlar gibi etkili kişileri ve medyadaki rol modellerini gözlemlediğini ve bunlardan etkilendiğini ileri sürerek davranışı açıklamaya çalışmaktadır. Sosyal öğrenme, insanların rol modellerinin davranışlarını gözleme ve onları taklit etme eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, kişinin sorunlara etkili çözümleri bireysel olarak rastgele deneme yaparak bulmaktan ziyade rol modelleme yoluyla daha hızlı ulaşabileceğini belirtmektedir (aktaran Wijhe vd., 2010: 112). İşkoliklik açısında ele alındığında, gözlemleyen veya taklit eden kişiye nazaran daha güçlü ve etkili olan işkolik bir rol modeli (yönetim kurulu başkanı, genel müdür gibi), çok sayıda ast için başarılı bir model olarak ortaya çıkacaktır. Böylece, üst kademe yöneticilerini davranışını taklit etmeleri olası olmaktadır (McMillan ve O'Driscoll, 2008: 95-96). Sosyal öğrenme modelinde,

işkoliklik rol modellemesi yoluyla ortaya çıkmakta ve kişinin çevresinden öğrendiği davranışlar ve modelleme yoluyla bu davranış kazanılmaktadır.

Davranışsal öğrenme kuramı, operantların (pekiştireçlerin) ve modellerin değiştirilmesi yoluyla işkoliklerin kolaylıkla tedavi edileceğine yönelik olumlu bakış açısı nedeniyle diğer kuramlardan ayrılmaktadır. Bu kuram, her bireyin davranışını ve bu davranışın ortaya çıktığı şartları, kendi özel durumu göz önünde bulundurarak “herkese uyan tek bir” yaklaşımından kaçınmakta ve bireysel farklılıkları dikkate almaktadır. Bununla birlikte davranışsal öğrenme kuramını ölçen bir işkoliklik ölçeği bulunmamaktadır. Bir diğer eksiklik veya eleştiri konusu ise, işkolikliğin gelişmesine neden olabilen çocukluk dönemi ve önceki iş deneyimleri gibi faktörlerin dikkate alınmamasıdır (McMillan vd., 2001: 81; McMillan vd., 2003: 172).

1.6.3. Kişilik Özellikleri Kuramı

Kişilik, treyt olarak ifade edilen bireyin, değişmeyen, tutarlı ve belirgin karakteristiklerinin bir bütünüdür. Kişilik özellikleri kuramı; kişisel karakterin doğasına ve niteliğine odaklanmaktadır. Buna göre, kişisel özellikler kuramı beş temel prensip üzerine inşa edilmiştir: (i) kişilik tipi kalıtsaldır; (ii) çevresel uyaranlar ergenliğin başından itibaren davranışları tetikler ve sürekli olmasını sağlar; (iii) tüm toplumlarda emeklilik döneminde dahi belirgindir; (iv) kişilik, farklı zaman, durum veya çalışma şartlarında dahi tutarlılık gösterir; ve (v) kişilik çoğunlukla esnek değildir ve çok az değişiklik gösterir, fakat asla bireyin davranışlarından ayrı tutulamaz (McMillan ve O’Driscoll: 2008, 90-91).

Kişilik özellikleri kuramı, düzenli davranış kalıplarını çevresel veya biyolojik değişkenlerden çok kişisel değişkenler olarak ele almaktadır. Kişilik özellikleri kuramı kapsamında, işkoliklik; ergenlik çağının sonlarına doğru ortaya çıkan, birden çok işyerinde süreklilik gösteren ve çevresel uyaranlarla daha da şiddetlenen bir kişisel özellik olarak incelemektedir. Böylece, işkoliklik kişisel özellik-çevre etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (McMillan vd., 2001: 82). Kişisel özellikler kuramı, spesifik kişisel özellikler yaklaşımı ve genel kişilik yaklaşımı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.6.3.1. Spesifik Kişisel Özellikler Yaklaşımı

Sözkonusu yaklaşım; nispeten dar davranış kalıplarına odaklanmakta, kardeşlerin farklı davranış eğilimlerine sahip olması gibi bireysel değişimleri kabul etmekte ve kişilik özellikleri sınırlı bir alanda açıklamaya çalışmaktadır. Bu yaklaşıma göre; örneğin obsesif-kompulsif kişilik özelliği genellikle ev işleri ve işyeri gibi nispeten somut görevlerle ilgili olup daha genel tutum ve değerlerle ilişkili değildir (McMillan vd., 2001: 82). Bu yaklaşım açısından ele alındığında işkoliklik; mükemmeliyetçilik, başarı ihtiyacı, inatçılık, düzenlilik, kompulsiflik ve dik kafalı olma gibi davranış şeklinde kendini gösteren kişisel özellikleri ile ilişkilidir (van Wijhe vd., 2010: 112).

1.6.3.2. Genel Kişilik Yaklaşımı

Bu yaklaşım; sorumlu ve tedbirli olma gibi daha yaygın kavramları açıklamakta ancak iki farklı kişinin aynı düzeyde sorumlu ve tedbirli olması gibi bireysel farklılıkları dikkate almamaktadır. Kişilik özellikleri kuramı, işkolikliği kişiliğin bir parçası olarak ele aldığı ve zor değiştiğini kabul ederek esnek olmadığı için eleştirilmektedir. Bununla birlikte, kuramın işkolikliği çok yönlü ele aldığı ileri sürülmektedir. Kompulsiflik gibi basit özellikler yanında sorumluluk gibi kişiliğin beş büyük boyutu kapsamında işkolikliği ele almaktadır (McMillan vd., 2003: 173).

1.6.4. Bilişsel Kuram

Bilişsel kuram, işkolikliği anlamak için kullanılan bir diğer yaklaşımdır. Bilişsel kuram, insanın düşündüğü şeylerin onları sonraki davranışını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmaktadır. Grubu temel alan sistem kuramı veya kişiye odaklanan kişilik kuramının tersine bilişsel kuram düşünceyi ele almaktadır. İnsan beyninin işleyişini bilgisayar ile paralellik kuran bilişsel kuram, duyuşsal dürtülerin depolandığı, hesaplandığı ve kaydedildiği zihinsel süreci haritalamaktadır. İşkoliklik açısından, bu kuram ile ilgili çalışan araştırmacılar düşünce kalıplarının nasıl işkolikliğe neden olduğu ve işkolikliği sürdürdüğünü analiz etmektedirler (McMillan ve O'Driscoll, 2008: 100).

Beck (1995 aktaran Andreassen, 2014: 6), temel bilişsel yapılar olan şema, varsayımlar, beklentiler, atıflar, otomatik düşüncelerin davranışları aktif hale getirdiği ileri sürülmektedir. Bilişsel kuram, temel inançlara, nedensellik hakkındaki varsayımlara ve sözlü kendini ifade etme olarak açıklanan otomatik düşüncelere

dayanan şemalara (insanların dünya hakkında kavramsal çerçeveye) sahip olduğunu savunur. Kurama göre, işkoliklik temel bir inançtan (örneğin ben başarısızım) bunun sonucunda ortaya çıkan varsayımlardan (örneğin, sıkı çalışmazsam başarısız olacağım) ve otomatik düşüncelerden (örneğin, sıkı çalışmalıyım) kaynaklanmaktadır. Böylece, işkoliklik davranışını aktif hale getiren inançlar, varsayımlar ve düşünceler, işkolikliğin yüksek seviyede gelişmesine neden olmaktadır (McMillan vd., 2003: 174).

İşkoliklik ile ilgili bilişsel yaklaşım belli ölçüde test edilmektedir. Burke (2000:60-61), işkoliklikte bilişin rolü ile ilgili ampirik çalışmasında, başkalarına karşı mücadele etme ve etik prensipler yokluğunun işkolikliğin işe güdülenme ve işten hoşlanma boyutlarıyla kuvvetli korelasyona sahip oldukları tespit etmiştir. Benzer şekilde, Andreassen ve arkadaşları (2012), pasif kaçınma ve depresif reaksiyonun obsesif işe güdülenme ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

1.6.5. Aile Sistemi Kuramı

İşkolikliği bir bağımlılık olarak ele alan Robinson (1998: 66), iş bağımlılığını sorunlu aile sisteminin bir belirtisi olduğunu ifade etmektedir. Bir bağımlılığın; aile sisteminin çökmesi ve onun işlevsiz hale gelmesi ile iletildiğini, bağımlılık davranışlarının kuşaklararası olduğunu ve kuşaktan kuşağa değişen aile dinamikleri sayesinde gelecek kuşaklara aktarıldığını savunmaktadır. Böylece, ailenin kuralları, inançları ve davranış kalıpları yoluyla alkol bağımlılığı veya çalışma bağımlılığı gibi bağımlılık davranışları kuşaklar arası bir döngü haline gelebilmektedir. İş bağımlılığı davranışı iyi işlev görmeyen aile yapısına yönelik bir öğrenilmiş bağımlılık tepkisi olarak ortaya çıkmaktadır.

Aile Sistemi kuramı, davranışın bir kişinin aksine kişilerarası ağlar ve dinamikler bağlamında gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu kurama göre, işkoliklik sağlıklı olmayan dinamiklerden kaynaklanan bir aile sorunu olarak ele alınmaktadır (McMillan vd., 2003: 174). Ebeveyn ile çocuklar arasındaki sınırların belirsiz hale gelmesi, işkolik bireyin aşırı sorumluluk üstlenmesi, aşırı çalışma nedeniyle çocukların ebeveynleşmesi (ebeveynlerin yerini alması), evdeki herkesin sorunun çözümünde başarısız olması, evdeki güç mücadelesi kapsamında yazılı olmayan şekilde işkolik bireye bu şekilde çalışmasına imkan verilmesi, işkolik bireyin işkoliklik davranışını gizleme çabası,

işkolik ebeveyne karşı diğer ebeveyn ve çocukların ittifak kurması gibi durumlar işkolikliğin ailesel nedenleri olarak sıralanabilir (Robinson, 1998: 66).

Bu kuramda, işkoliklik eylemi aile içi ilişkilerin sürdürülmesi noktasında bir araç haline gelmektedir. Kısaca, işkoliklik araçsallaştırılmaktadır. Örneğin, aşırı sorumluluk sahibi kişi ailesi için korumacılığını çok çalışarak gösterebilir. Yine, aile bireyleri, işkolik birey eve geldiğinde, evdeki gerilimi düşürerek çocukları susturarak işkoliklik davranışına alan açabilir. Hatta zamanla işkolik bireyler işi bir uzaklaşma taktiği olarak kullanabilirler. Diğer taraftan, aile sistemi kuramı, gelişme aşamasında bir kuram olup dile getirilen sorunlar ile ilgili çok sayıda varsayımın yapılması ve bu varsayımlarla ilgili ampirik incelemeye tabi tutulmaması önemli eksikliğidir. Bir kuramın kuram olarak kabul edilmesi için ampirik olarak kanıtlanması gerekir (McMillan vd., 2003: 174).

1.6.6. Duygusal Kaynaklı Kuram

Duygularımız, objelere, kişilere veya olaylara karşı duruşumu belirleyen hislerimiz olarak tanımlanmaktadır. Düşünce, davranış ve fizyolojik tepkilerle ortaya çıkan tecrübelerimizi yansıtır. Aslında, kişinin kendisi ile kurmuş olduğu iletişimden başkası değildir (Özkalp, 2013: 59). Başka bir ifadeyle, duygularla, olayların veya düşüncelerin bilişsel değerlendirmelerinden kaynaklanan, fizyolojik süreçlerin eşlik ettiği, hareket, duruş, yüz mimikleri ya da benzeri fiziksel ifadelerle kendini belli eden, ve doğasına ve kişi için ifade ettiği anlama bağlı olarak onaylama veya başa çıkma gibi spesifik bir tepki şeklinde kendini gösteren zihinsel hazır oluşu ifade etmektedir (Bagozzi vd., 1999: 184). Çok çeşitli olan duygular, davranışlarla sonuçlandığı için gözlemlenebilmektedir.

Duygusal kaynaklı kuram, insanı kendine özgü benzersiz olarak tanımlamakta ve insanın doğası gereği elinden geleni yapan, iyi olmaya çalışan ve hayatın anlamına ulaşmayı çabalayan bireyler olarak ele almaktadır. Bu ise, güçlü yönleri kullanmak, kavrama becerisini geliştirmek ve benlik saygısını arttırmak ile olmaktadır. Bu nedenle, duygusal kaynaklı kuramı savunanlar, işkolikliği duygusal bozukluklardan ileri geldiğini savunmaktadırlar. İşkolikliğe neden olan duygusal bozukluklar, ev, işyeri veya kişisel kaynaklı streten ortaya çıkabilir. Kişisel nedenler, kimlik krizi, orta yaş krizi gibi durumları içerebilir. Bu kurama göre, kişi başaramadığı bir davranış yerine başka

bir davranışı benimsemektedir. Örneğin, duygusal bir ilişki kuramayan kişi aşırı çalışmaya başlayabilir. Yine, kişi enerjisini olumsuz şekilde ifade etmektense daha sosyal biçimde göstermeyi tercih edebilir. Fakat ileri sürülen bu görüşler teorik olup, bilimsel anlamda bu bilgileri test eden çalışmalar henüz bulunmamaktadır (McMillan ve O'Driscoll, 2008: 99).

1.6.7. İşyeri Sistemi Kuramı

İşyeri sistemi kuramı, işkolikliğin kökenini işyeri dinamiklerinde aramaktadır. Bir örgüt, karşılıklı ilişkilerin karmaşık bir ağ örgüsü olarak kabul edilmekte ve bu ilişkileri anlamak için kişisel tecrübeler yerine kültür, değerler, yapı ve ödüllere odaklanmaktadır. Bu kuram, işyerini, birbirine ilişkiler ağıyla bağlanmış olan parçaların bir birleşimi olarak görmektedir. Bu nedenle, çalışanlara değil, çalışan ile işyeri arasındaki ilişkilere, yapıya, hiyerarşiye, düzene, kültürel normlara odaklanmaktadır. Bu kapsamda, fazla çalışma ilave ücret olarak ödüllendirildiğinde, ödül sistemi işkolikliği destekleyen bir faktör olarak karşımıza çıkabilir. Yine üst kademe yöneticisinin işkolikliğine saygı duyan bir kültür yapısı, astların işkolikliğine neden olabilir. Bu kuram, örgütsel süreçler, kültür, değerler ve normların çalışanların işkoliklik düzeylerine etkisi olacağını ifade etmektedir (McMillan ve O'Driscoll, 2008: 102-104).

Ele alınan yedi işkoliklik kuramı, işkoliklik kavramının farklı yönlerden incelenmesinde bizlere yardımcı olmaktadır. İşkoliklik tipolojileri bilinmesi, işkoliklik kavramının birçok yönden incelenmesine ve farklı açılardan kavramın anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

1.7. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik tanımında olduğu gibi, işkoliklik ile ilgili tipolojilerde de bir uzlaşmaya ulaşılmış değildir. Literatürde işkoliklik ile ilgili birçok tipoloji bulunmaktadır. Her araştırmacı kendi araştırmaları sonucunda vardığı sonuçlar doğrultusunda kendi tipolojilerini geliştirmiştir. Bununla birlikte geliştirilen tipolojiler arasında birçok benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır.

1.7.1. Oatesin Tipolojisi

Oates (1971), işkolikliği ilk tanımlayan ve işkoliklik ile ilgili tipolojiyi ilk geliştiren bilim adamı olup işkolikliğin beş farklı türü olduğunu ifade etmektedir: Gerçek işkolikler, dönüştürülmüş işkolikler, durumsal işkolik, sözde işkolikler ve hayalperest işkolikler (Robinson, 2000: 32-33; Robinson, 2000: 37).

1. **Gerçek işkolikler;** işlerini ciddiye alan mükemmeliyetçi tipler olup kendileri için yüksek standartlar belirler ve bu standartları tamamen karşılayan işler üretirler. Ayrıca, yapabileceğinden daha fazla işi üstlenirler ve başkalarının başarısızlıkları karşısında son derece hoşgörüsüzdürler.
2. **Dönüştürülmüş işkolikler;** sadece mesai saatlerinde çalışan, çalışma saatlerinde kendilerine sınır koyan tiplerdir. Örneğin; çiftçi iseler gün doğumu ve gün doğumu arasında; şirket çalışanı iseler 09:00 ve 17:00 saatleri arasında çalışırlar. Boş zamanlarına dikkat ederler ve ek iş ve fazla mesaiden sakınırlar.
3. **Durumsal işkolik;** çalışanlarda işkolikliğin bir kişilik özelliği halini almadığı tiptir. Fiziksel ihtiyaçlar veya prestijden ziyade iş güvenliğini sağlamak amacıyla çalışan işkoliklerdir.
4. **Sözde işkolikler;** görünüşte gerçek işkoliklerin karakteristiklerini sahiptirler. Örgütsel güç yapısında ilerlemek adına gerçek işkolik gibi görünmek, verimlilikten ziyade güç kaygısı ile hareket etmelerinin nedenidir.
5. **Hayalperest işkolikler;** mutsuz ev hayatından bir kaçış olarak, işyerinde çalışmayı eve gitmeye tercih eden tiptir.

1.7.2. Rohrlich Tipolojisi

Rohrlich (1981 aktaran Robinson, 2000: 47) işkolikliğe psikolojik bakış açısından yaklaşmış ve psiko-analitik çalışmalarına dayanarak aşağıdaki 13 tipte işkoliklik yaklaşımı tanımlamıştır.

1. **Öfkeli ve saldırgan işkolikler;** doğal hayal kırıklıklarını ve öfkesini doğrudan ifade etmek yerine, işlerinde projelerine kompulsif olarak yönelerek ve saldırarak öfkesini ve reddedilme korkusunu ortadan kaldırmaya çabalayan tiplerdir.
2. **Utangaç işkolikler;** düşük öz saygısı nedeniyle iş vasıtasıyla tanınma ve kabul edilme çabası içindedirler.

3. **Rekabetçi işkolikler**; işi, bireyin oyun kazanabileceği ve güç elde edebileceği bir hareket alanı olarak gören işkoliklerdir.
4. **Savunmacı işkolikler**; bu tipteki daha az kronik ve daha çok zamanla sınırlı ve durumsal iş bağımlılığını yansıtır.
5. **Yalnız işkolikler**; işin yapılması için değil diğer çalışanlar tarafından kabul edilme amacıyla çok çalışan tiplerdir.
6. **Suçluluk duygusu hisseden işkolikler**; yorucu saatler ve ağır iş yükleriyle cezalandırılmaya ihtiyaç duyan tiplerdir.
7. **Gizli eşcinsel işkolikler**; başka bir insanın nüfuzunu ve hakimiyetini bilinçsizce kabul eden ve güçlü patronlar ve müşteriler ile sürekli olarak itaatkâr bir konumda olan ve bu şekilde çalışmaktan memnun olan tiplerdir.
8. **Cinsel açıdan iktidarsız veya sinirli işkolikler**; çalışma ortamındaki flörtlerden ve fantezilerden tatmin olan cinsel olarak iktidarsız veya hayal kırıklığına uğramış işkoliklerdir.
9. **Narsistik işkolikler**; erken yaşam deneyimlerinin neden olduğu kişisel güvensizlikleri ve yetersizlikleri aşmak amacıyla kompulsif olarak işi odaklanan çalışanlardır.
10. **Obsessif işkolikler**; düzene, temizliğe ve yapıya yönelik bir tutkusu olan ve iş aktivitelerinde net bir başlangıç ve bitişleri olan kişidir.
11. **Pasif bağımlı işkolikler**; yapılan işin yapısıyla ilgilenilmesi ve yönlendirilmesi gereksinimi nedeniyle bağımlı olan kişidir.
12. **Psikotik öncesi veya sonrası işkolikler**; dış gerçekliğin güvencesizliği nedeniyle bozulmamış bir benlik duygusunu elde etmek amacıyla yapı ve sınırları bir araç olarak kullanan çalışanlardır.
13. **Sahte veya kaçan işkolikler**; hoş olmayan bir kişisel durumdan kaçmak için işi kullanan çalışanlardır.

1.7.3. Naughton'un Tipolojisi

Naughton (1987 aktaran Burke, 2001: 114), işkolikliği bireyin işe olan sorumlulukları ve obsesif-kompulsif (saplantılı-zorunlu) boyutları açısından ele alan bir tipoloji geliştirmiştir (Tablo1.3).

Tablo 1.3: Naughton İşkoliklik Tipolojisi (Burke, 2001:114)

Tipoloji	İş yükümlülüğü	Saplantılı-zorunlu
İşe Bağımlı İşkolikler	Yüksek	Düşük
Saplantılı İşkolikler	Yüksek	Yüksek
İşkolik Olmayan	Düşük	Düşük
Zorunlu İşkolik Olmayan	Düşük	Yüksek

- 1. İşe bağımlı işkolikler;** işe olan sorumlulukları yüksek ve saplantılı zorunlu boyutu düşük olarak tanımlanmaktadır. İşlerinde iyi performans gösterdikleri, iş tatminlerinin yüksek olduğu ve iş dışındaki aktivitelerde düşük düzeyde ilgilendikleri düşünülmektedir.
- 2. Zorunlu işkolikler;** işe olan sorumlulukları ve saplantılı zorunlu boyutu yüksek olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, örneğin sabırsızlıktan ve ritüelleşen iş alışkanlıklarından kaynaklı personel sorunlarından dolayı düşük performans gösterecekleri varsayılmaktadır.
- 3. İşkolik olmayan;** işe olan sorumlulukları ve saplantılı zorunlu boyutu düşük olarak nitelendirilmekte olup iş dışındaki faaliyetlere daha fazla zaman ayırmaktadırlar.
- 4. Zorunlu işkolik olmayan;** işe olan sorumlulukları düşük ve saplantılı zorunlu boyutu yüksek olarak nitelendirilmektedirler. Bu nedenle, çalışanların iş dışındaki etkinliklere daha fazla zaman ve enerji ayırmaktadır.

1.7.4. Fasselin Tipolojisi

Fassel (1990 aktaran Robinson, 2000: 37), işkolikliği zorunlu, eğlence arayan, gizli ve iştahsız olmak üzere dört tip olarak ele almıştır.

- 1. Zorunlu çalışan;** bütün zamanını çalışmaya güdülenmiş işkoliklerdir. İşkoliklere atfedilen özelliklerin birçoğunu sahip oldukları için aslında işkoliklik için bir model olarak tanımlanabilir.
- 2. Eğlence arayan çalışan;** zorunlu çalışanların özelliklerini taşırlar. Bu tip işkolikler, sürekli çalışmak yerine, işin bitmesine yakın günlerde yoğun şekilde çalışma eğilimi gösterirler.
- 3. Gizli çalışan;** dikkat çekmemek için aşırı çalışmalarını başkalarından gizler. Bu nedenle, onların işkolik olduğu pek anlaşılmaz.

4. **İştahsız çalışan;** işten kaçınma şeklinde tutum sergileyen çalışanlardır. Çok çalışma işkoliklik için neyse, bu tip çalışanlar ise kendilerini işten kaçma zorunda hissederler.

1.7.5. Spence ve Robbinsin Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992: 169-70), yapmış oldukları bir çalışma sonucunda çalışma hevesliler, işkolikler, hevesli işkolikler, meşgul olmayan çalışanlar, rahatlamış çalışanlar ve inancını yitirmiş çalışanlar olmak üzere altı tip çalışan profili tanımlamışlar. Diğer taraftan, çalışan davranışlarını açıklamada üç alt boyuttan yararlanmışlardır. Bunlar işe bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk almadır. İşe bağlılık; iş yerinde uzun süre zaman geçirme ile ilgilidir. İşe güdülenme, içsel baskılar nedeniyle çalışmaya bağlanmayı ifade etmektedir. Son olarak, işten zevk alma ise çalışma esnasında işe karşı duyulan negatif veya pozitif duyguları belirtmektedir. Modelde; çalışma hevesliler, işkolikler ve hevesli işkolikler, işkolik olan üç çalışan tipini; meşgul olmayan çalışanlar, rahatlamış çalışanlar ve inancını yitirmiş çalışanlar ise işkolik olmayan üç çalışan tipini göstermektedir (Buelens ve Poelmans, 2004: 442-44).

1. **Çalışma hevesliler;** işe bağlılık ve işten hoşlanma düzeyleri yüksek, fakat işe güdülenme düzeyi düşüktür. Erkekler içinde hafta içi ve hafta sonu en fazla çalışan grup çalışma heveslilerdir. Bu grubu, işkolikler ve hevesli işkolikler takip etmektedir. Kadınlar açısından ise, hafta içi en fazla çalışan grup çalışma heveslilerdir (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).
2. **İşkolikler;** işe bağlılık ve işe güdülenme düzeyleri yüksek, fakat işten hoşlanma düzeyi düşüktür. Kadınlar arasında sağlıkla ilgili şikayetler, iş stresi, işleri kendi başına yapma eğilimi ve mükemmeliyetçilik en fazla olan grup işkolik kadınlardır. Erkekler içinde de iş stresi, işleri kendi başına yapma eğilimi ve mükemmeliyetçilik en fazla işkolik erkeklerdir (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).
3. **Hevesli işkolikler,** işe bağlılık, işe güdülenme ve fakat işten hoşlanma düzeylerinde yüksek değerler almıştır. Erkekler de çalışma heveslilerden sonra haftasonu en fazla çalışan gruptur. Kadınlarda ise haftasonu en fazla çalışan grup hevesli işkolikler çalışmaktadır. Hem kadınlar hem de erkekler işe

bağlılık ve uzun saatler boyunca çalışma eğilimi en yüksek olan gruptur (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).

4. **Meşgul olmayan çalışanlar**; işe bağlılık, işe güdülenme ve işten hoşlanma düzeylerinde düşük değerlere ulaşılmıştır. Aynı şekilde, erkeklerde ve kadınlarda sağlıkla ilgili şikayetler, iş stresi, işleri kendi başına yapma eğilimi, işe bağlılık uzun saatlerce çalışma eğilimi ve mükemmeliyetçilik düşük düzeylerde (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).
5. **Rahatlamış çalışanlar**; işe bağlılık ve işe güdülenme düzeyleri düşük, bununla birlikte işten hoşlanma düzeyi yüksektir. Sağlıkla ilgili şikayetler, iş stresi, işleri kendi başına yapma eğilimi, işe bağlılık uzun saatlerce çalışma eğilimi ve mükemmeliyetçilik açısından meşgul olmayan çalışanlar ile benzerlikler gösterir (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).
6. **İnancını yitirmiş çalışanlar**; işe bağlılık ve işten hoşlanma düzeyleri düşük, fakat işe güdülenme düzeyi yüksektir. Erkeklerde işleri kendi başına yapma eğilimi ve sağlık şikayetleri en yüksek olan gruptur. İş stresinde ise işkoliklerden sonra en fazla olan gruptur. Kadınlarda ise mükemmeliyetçilik, sağlık şikayetleri ve iş stresinde işkoliklerden sonra en fazla olan gruptur (Spence ve Robbins, 1992: 172-76).

Tablo 1.4: Spence ve Robbins İşkoliklik Tipolojisi (Burke ve MacDermid, 1999)

	Tipoloji	İşe Bağlılık	İşe Güdülenme	İşten Zevk Alma
İşkolik Tipi	Çalışma Hevesliler	Yüksek	Düşük	Yüksek
	İşkolikler	Yüksek	Yüksek	Düşük
	Hevesli bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
İşkolik Olmayan Tip	Meşgul Olmayan Çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük
	Rahatlamış Çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
	İnancını Yitirmiş Çalışanlar	Düşük	Yüksek	Düşük

Spence ve Robbins'in (1992) geliştirdiği işkoliklik sınıflandırmasına, Buelens ve Poelmans (2004: 442-444), isteksiz çalışan ve yabancılaşmış profesyoneller tiplerini de ilave etmiştir.

İsteksiz çalışanlar; genellikle alt pozisyonlarda yer alırlar. Yüksek bir baskı ve düşük büyüme kültürü algısı nedeniyle uzun süreler çalışırlar. Örgütten ayrılma eğilimi

içindedirler. Maaşından, üst kademedeki ve az da olsa çalışma arkadaşlarından memnun değildirlir.

Yabancılaşmış profesyonel; tanımlanması zor, içten güdülenmiş, mutlu, fakat gerçekte işlerine bağlı değildir. Bu grup, kendilerini işine veya örgütüne değil, hobilerine veya profesyonel becerilerine adanmışlardır.

1.7.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi

Scott ve arkadaşları (1997: 287), işkoliklik ile ilgili bir model geliştirmiş olup sözkonusu modelde üç tip işkoliklik davranışı tanımlanmıştır. Bunlar; zorunlu bağımlı işkolikler, mükemmeliyetçi işkolikler ve başarı odaklı işkoliklerdir.

1. **Zorunlu bağımlı işkolikler;** daha uzun süre çalışan, aşırı çalıştıklarının farkında olan, zamanını kontrol edemeyen ve hatta bu süreleri azaltamayan çalışanlardır. Sağlık ve sosyal sorunlara rağmen çalışmaya devam ederler ve çalışmadığında çekilme ya da kaygı belirtileri yaşayabilirler. Zorunlu bağımlı işkolikler ayrıca, bazı obsesif kompulsif bozukluğu davranışları gösterebilirler. Bu kişiler, saplantılı iş düşüncesini veya başka şeyleri çalışarak görmezden gelmeye veya bastırmaya çalışabilirler (Scott vd., 1997: 297-98).
2. **Mükemmeliyetçi işkolikler;** bazı obsesif kompulsif kişilik bozuklukları özelliklerini göstermektedir. Obsesif kompulsif kişilik bozuklukları, düzen, mükemmeliyetçilik ve zihinsel ve kişilerarası kontrol karakterize edilir. Mükemmeliyetçiler için iş ve üretkenlik, boş zaman etkinlikleri ve arkadaşlığa göre daha değerlidir ki bu genel olarak işkolikleri tanımlamaktadır. Mükemmeliyetçi işkolikler, katı ve inatçı davranışlara sebep olacak şekilde kontrollü olmayı tercih ederler. Gücü elde etmek girişimlerinde agresif bir tutum sergileyebilirler. Ayrıntılarla, kurallarla ve listelerle meşgul olurlar (Scott vd., 1997: 298).
3. **Başarı odaklı işkolikler;** yukarı yönlü kariyer arzularlar, başarı odaklı motivasyon sergilerler ve A tipi kişilik özelliklerine sahiptirler. Yukarı yönlü kariyer arzuları; uzun süre çalışmalarına, örgütte kalmalarına ve iş harici faaliyet sorumluluklarını fedakarlıkta bulunmalarına neden olur. Başarı odaklı motivasyonları sayesinde, zor görevleri yerine getirme çabası içindedirler. Yüksek standartlara sahiptirler ve uzak hedeflere doğru çalışmaya isteklidirler.

Rekabete olumlu yanıt verirler ve mükemmeliyete ulaşmak için çaba ortaya koyarlar. Tip-A kişilik; rekabetçi, sabırsız, saldırgan, işe bağlı ve başarılı olmaya çalışma gibi özellikler ile kendini gösterir (Scott vd., 1997: 298-299).

1.7.7. Robinsonun Tipolojisi

Robinson (2000: 33), işe başlama ve işi bitirme seviyeleri arasındaki ilişki bağlamında dört farklı işkoliklik yaklaşımı ileri sürmektedir (Tablo 1.5). Bunlar; sürekli işkolikler, bulimik işkolikler, dikkat eksikliği olan işkolikler ve zevk alan işkoliklerdir.

Tablo 1.5: Robinson İşkoliklik Tipolojisi (Robinson,2000: 39)

İş Bitirme	Yüksek	Bulimik İşkolikler (düşük işe başlama/ yüksek işi bitirme)	Sürekli İşkolikler (yüksek işe başlama/ yüksek işi bitirme)
	Düşük	Zevk Alan İşkolikler (düşük işe başlama/ düşük işi bitirme)	Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler (yüksek işe başlama/ düşük işi bitirme)
		Düşük	Yüksek

1. Sürekli işkolikler; Oates tipolojisinde yer alan gerçek işkolikler ile benzer özellikler taşır. Bu gruptaki işkoliklerin işe başlama ve işi bitirme seviyeleri yüksektir. Gündüz gece hafta içi hafta sonu demeden ara vermeksizin çalışma isteği duyarlar ve bu durum önlemez bir özellik taşır. Düşünmeden hareket etme özelliği ile bilinirler ve çok fazla iş alabilirler (Robinson, 2000: 33). İşlerini yaparken hiçbir şey onları alıkoyamaz. Bu tip işkolikler için iş ilişkilerden daha önemlidir ve işi yaparken insani duyguları gözardı ederler. Bir iş tamamlandığında ajandadaki diğer işe koyulurlar ve aynı anda birçok iş yapmaktadırlar. Onlar zorlu mükemmeliyetçilerdir, yaptıkları işler eksiksiz olup onların standartlarına yaklaşmak neredeyse imkansızdır. Son derece

üretken olma eğilimindedirler ve aile bireyleri dışındaki insanlar tarafından son derece saygı görürler (Robinson, 2000: 38-40).

2. Bulimik işkolikler; işe başlama seviyeleri düşük fakat işi bitirme düzeyleri yüksek olan işkoliklik tipidir (Robinson, 2000: 33). İşle ilgili kaygıları onları işi yapmamaya yöneltmektedir. Kendilerini aşırı derece işe adanmışlardır. Son dakikaya kadar beklerler ve sonra panik içinde işe koyulurlar ve çılgınca işi bitirmek için çalışırlar. Üretkenliği açıkça görülebilen sürekli işkoliklerin tersine, bulimik işkolikler çalışmadan uzun süre geçirebilirler. İşin teslim tarihi gelinceye kadar işi ertelerler ve sonra da işi bitirmek için tabir yerindeyse kendilerini ateşin önüne atarlar. Ertelemecilik ve çılgınca çalışma bulimik işkolikliğin iki farklı yüzüdür. Mükemmeliyetçileri nedeniyle işe hemen koyulamazlar. Dışarıdan bakınca işten kaçınır gibi görünürler fakat zihinlerinde takıntılı olarak çalışırlar (Robinson, 2000: 40).

3. Dikkat eksikliği olan işkolikler; kolayca sıkılan ve sürekli uyaran isteyen adrenalin arayışında olan işkoliklerdir. Yüksek işe başlama düzeyleri olmasına rağmen işin tamamlanması düzeyleri çok düşüktür. Önlerinde duran göreve odaklanmakta zorlanırlar. Birçok projeyi yarıda bırakarak gündemdeki bir sonraki konuya atlarlar. (Robinson, 2000: 33). Yakın iş bitirme tarihleri oluşturmak, birçok projeyi aynı anda yapmak, işyerinde büyük zorlukları üstlenmek gibi çeşitli uyaranlar yoluyla sıkıcı hayattan çıkış yolları ararlar. Önlerindeki işlerine odaklanmakta güçlük çekerler, üzerinde çalıştıkları şeylerden ve detaylardan sıkılırlar. Başka bir adrenalin yüklemesi için ajandadaki başka bir işe atlarlar. En ufak şeylerden kriz üretirler. Mükemmeliyetçilikleri nedeniyle bir projeye başlayamayan bulimik işkoliklerin tersine, bu tip işkolikler birçok projeye başlayabilirler, fakat onları sürdüremezler. İşleri zorunlu olarak sürdüren sürekli işkoliklerin tersine, bu tip işkolikler projeleri yarım halde bitmemiş olarak bırakırlar (Robinson, 2000: 41).

4. Zevk alan işkolikler; Robinson'un dördüncü işkolik tipolojisi olan zevk alan işkolikler dikkat eksikliği olan işkoliklerin tersine yavaş, tedbirli ve sistemlidir. Kusursuz mükemmeliyetçilerdir ve bu nedenle bitmiş projelerin yeterince iyi olmayacağından korkarlar. Bir projeyi tam olarak bittiğini fark

ettiklerinde ek iş çıkarmaları ve işi uzatmaları nedeniyle işe başlama ve işi bitirme düzeyleri düşüktür. Bu tip, işleri zamanında başlama ve bitirme yeteneklerini engelleyecek şekilde aşırı analiz yapan, detaylara boğulan, görevleri tekrar gözden geçiren işkoliklerdir. Bu özellikleri nedeniyle bir takımın parçası olarak çalışmayı çok zor görürler. İş arkadaşları bu tip işkoliklerin her şeye ayak direnmelerinden şikayetçidirler. (Robinson, 2000: 34; Robinson, 2000: 42-43).

1.7.8. Killinger Tipolojisi

Killinger, işkolikliği üç başlık altında ele almıştır. Killinger'e göre, hoşnut, denetleyici ve narsistik denetleyici tip olmak üzere üç tip işkoliklik bulunmaktadır.

- 1. Hoşnut işkolikler;** hırslı, sosyal, diğer insanların onayına bağlı, risk almaya isteksiz, duygularını çok zor kontrol eden eleştiriye aşırı duyarlı ve sürekli olarak aşağılık hissini deneyimleyen kişilerdir (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017: 31). Hayır diyemeyen pasif-saldırgan hoşnut tipler, umutsuzca hayranlık duyulmak ve sevilme isteyen tipler olup, patronlardan ve iş arkadaşlarından övgü kazanmak için neredeyse her şeyi yaparlar. Başkaları tarafından nasıl görünmek isteniyorsa o şekilde kişiliklerini yansıtırlar. Olumlu niteliklerini sahiplenmek isteyen bu tipler, istenmeyen hataları yansıtmaya ve aynı hataları diğer insanlarda görmeye eğilimlidir (Killinger, 2011).
- 2. Denetleyici işkolikler;** bağımsız, hırslı, yüksek motivasyonlu, sabırsız, sürekli enerjik, yüksek dayanıklılığa sahip genellikle yönetim pozisyonlarında bulunan veya kendi işinin başında olan kişilerdir (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017: 31). Bu tip işkolikler, her zaman kontrol altında olmalarına izin veren güç türünü ister. Kibirli ve yoğundurlar, fakat çekici, esprili olabilir ve amaçlarına hizmet ettiğinde sosyalleşebilirler. Denetleyici tipler, hedefe yönelik faaliyetlerde rahattırlar, fakat sosyal ortamlarda çok da rahat edemezler. Çok zor arkadaş edinirler. Birçoğunun iş ile ilgili çok tanıdığı olmasına rağmen, aslında birkaç yakın arkadaşı bulunmaktadır (Killinger, 2011).
- 3. Narsistik denetleyici işkolikler;** olumsuz duyguları hafifleten, narsistik, samimi duygular gösteremeyen, kendi sosyal çevrelerini kendi kazanımları

için manipüle eden anormal kişilerdir (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017: 31). Bu tip her zaman haklı olup, işleri yoluna koymak zorunda olduğunu düşünen ve sadece kendi bakış açısıyla görebilen kişilerdir (Killinger, 2011).

1.8. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler

1980'lerden itibaren bilim adamları işkolikliği tanımlamak amacıyla çeşitli ölçekler geliştirmeye başlamışlardır. Bu ölçeklerin kimisi diğerlerine nazaran çok fazla kullanılmış değerlendirilmiştir. Bu başlık altında, literatürde işkoliklik ile ilgili geliştirilen tüm ölçekler açıklanmaya çalışılacaktır.

1.8.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART) Ölçeği

Robinson tarafından 1989 yılında işkolikle ilgili geliştirilen ilk ölçek olup, kullanım sıklığı ve uluslararası yayın açısından en fazla başvurulan ölçeklerden biridir. Bağımlılık yaklaşımı kökenli olup aile terapisine dayalı 25 adet ifadeden oluşan ölçek, işe dönük davranışların tersine daha çok genel anlamda hayatla ilgili örneğin yeme hızı, konuşma, beden hareketleri açısından A tipi kişilik özelliklerine odaklanmaktadır (McMillan vd., 2001: 72-89). İş bağımlılığı risk testi ölçeği, beş boyutta değerlendirmekte olup bu boyutlar; kompulsif eğilimler, kontrol, bozuk iletişim/sadece kendisiyle ilgilenme, yetki devretmeme ve zedelenmiş kendine saygıdır (Flowers ve Robinson, 2002:517).

Ölçekte 4'lü Likert tipi kullanılmaktadır. Sözkonusu ölçekte, 67-100 arası puan alan kişilerin son derece işkolik olduğu, 57-66 arasında puanlara sahip olan kişiler biraz işkolik olduğu ve 57'nin altında puan alan kişilerin ise işkolik olmadığı kabul edilmektedir. Ölçek, kimi araştırmacılar tarafından işkolikliğin güncel tanımlarına uygulanabilir olmadığı ve işkoliklikten çok tip A kişilik özelliklerini ve kaygıya odaklandığı nedeniyle eleştirilmektedir (Andreassen , 2014: 3-4).

1.8.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik (SNAP-WORK) Ölçeği

Ölçek, kişilik bozukluklarını incelemek üzere geliştirilen Uyumlu ve Uyumsuz Kişilik Testi Programı'na (SNAP) dayanmaktadır. SNAP, aralarında işkolikliğinde yer aldığı 34 farklı boyut ve 375 doğru/yanlış ifadeden oluşmaktadır. 34 ölçeğin; 12 tanesi kişilik özellikleri, üç tanesi mizaç, altı tanesi geçerlilik ve 13 tanesi ise kişilik

bozuklukları ile ilgili ölçeklerden oluşmaktadır (Melley vd., 2002: 181). Kişilik özellikleri-mizaç ile ilgili 15 ölçek arasında yer alan ve SNAP-WORK olarak da adlandırılan işkoliklik ölçeği, 18 ifadeden oluşmaktadır. Sözkonusu ölçekte 13 ifade iş ile ilgili konuları (örneğin; insanlar çok sıkı çalıştığım için hayatımın diğer önemli kısımlarını ihmal ettiğimi söylerler), beş ifade ise obsesif-kompulsif özellikleri ile ilgili konuları (örneğin; mükemmel olana kadar bir işi/görevi bitmiş olarak görmem) kapsamaktadır (Andreassen , 2014: 5).

1.8.3. İşkoliklik Bataryası (WorkBat) Ölçeği

Sözkonusu ölçek işkoliklik ile ilgili ilk bilimsel tanımlamayı yapan Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiş olup 2011 yılı itibariyle 500'e yakın (Patel vd., 2012: 4) çalışmada kullanılması ve bu sayının sürekli artması nedeniyle işkoliklik çalışmalarında sıklıkla kullanılan ölçeklerden biri haline gelmiştir. 5'li Likert formatında olan ölçek 25 ifadeden oluşmakta olup üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu nedenle işkoliklik üçlüsü olarak da bilinir. Bu boyutlar; işe bağlılık (sekiz ifade, örneğin; boş zamanımı projelere ve diğer aktivitelere harcarım), işe güdülenme (yedi ifade, örneğin; sıkı çalışmak için içimde bir baskı hissedirim) ve işten zevk alma (10 ifade, örneğin; Bazen o kadar çok işimden zevk alıyorum ki kendimi durdurmakta zorlanıyorum) boyutlarıdır (Andreassen ,2014:3).

ABD, Japonya, Kanada gibi ülkelerde çok sayıda araştırmalarda kullanılan ve nispeten güvenilir psikometrik özelliklere sahip olan ölçek birçok açıdan eleştirilmektedir. Ayrı ayrı yapılan faktör analizlerinde, işe güdülenme ve işten zevk alma alt boyutları birçok kez kabul edilebilir geçerlik ve güvenilirlik katsayılarına ulaşmışken, işe bağlılık alt boyutu istatistik analizlerinde yeterli geçerlik ve güvenilirlik katsayılarını sağlayamaması açısından eleştirilmektedir. Bu nedenle, sözkonusu ölçek 14 ifadeden oluşan işe güdülenme ve işten zevk alma alt boyutlarını içerecek şekilde revize edilerek WorkBAT-R olarak adlandırılmıştır. Bu yeni ölçek ile elde edilen sonuçlar geçerlik ve güvenilirlik açısından tatmin edicidir (McMillan vd., 2001: 72-73). Diğer eleştiri noktası ise, işten zevk alma boyutu ile ilgili getirilmektedir. İster az ister çok her ne seviyede olursa olsun eğlence boyutunun işkolikliğin tanımı çerçevesinde düşünülemeyeceği (Mudrack, 2006: 109) ve bağımlılık olarak görüldüğü için çalışmaktan zevk almanın işkoliklik kavramı ile ilgili olmadığına (Porter, 2001: 151)

yönelik görüşler bulunmaktadır. Bağımlılık olarak düşünüldüğünde aslında işkoliklik zevk alınacak bir durum olarak değil aksine üstesinden gelinmesi gereken bir sorun olarak ele alınmalıdır.

1.8.4. Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği (DUWAS)

DUWAS Ölçeği, Schaufeli ve Taris (2004) tarafından geliştirilmiş olup birkaç farklı versiyonu bulunmaktadır. İlk kez 2004 yılında geliştirilen ve 20 ifadeden oluşan ilk versiyonu, aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve çok çalışma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (www.wilmarschaufeli.nl, 15.12.2017). 2006 yılında güncellenen versiyonu, 17 ifadeden ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma alt boyutlarından meydana gelmektedir (Schaufeli vd., 2006:202). 2009 yılında revize edilen son versiyonunda ise alt boyutlar aynı kalmış fakat ifade sayısı 10'a indirilmiştir (Schaufeli vd., 2009: 328). Sözkonusu ölçekte 4'lü Likert tipi kullanılmaktadır. Ölçek, iki alt boyuttan oluşmakta olup toplam puan ve alt boyutlara ilişkin puanlar olmak üzere üç farklı türde puan hesaplanmakta ve yüksek puanlar işkoliklik eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. 17 ve 10 ifadeden oluşan DUWAS ölçekleri literatürde uzun ve kısa versiyon olarak adlandırılmaktadır (del Libano vd., 2010: 146). 17 sorudan oluşan uzun versiyonunda, aşırı çalışma boyutu ile ilgili dokuz ifade (örneğin; telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm) ve kompulsif çalışma boyutu ile ilgili ise sekiz ifade (örneğin; yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.) bulunmaktadır. 10 sorudan oluşan kısa versiyonda ise her iki boyut beşer ifadeden meydana gelmektedir.

DUWAS Ölçeği aslında yeni bir ölçek olmayıp, Robinson (1999) tarafından geliştirilen WART ölçeği ile Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen WorkBat ölçeği temel alınarak hazırlanmıştır. Aşırı çalışma boyutu, 25 ifadeden oluşan WART ölçeğinin kısaltılmış halidir. Kompulsif çalışma boyutu ise WorkBat ölçeğinde işe güdülenme boyutunun ifadelerinden oluşmaktadır (Schaufeli vd., 2008: 206). Aşırı çalışma boyutu bireyin işine diğer aktivitelerden daha fazla zaman ayırdığı ve beklentilerin ötesinde daha fazla çalıştığını yansıtan ifadelerden oluşmaktadır. Kompulsif çalışma boyutu ise bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesi ile ilgili ifadeleri içermektedir. (Doğan ve Tel, 2011: 63-64).

1.8.5. Mudrack ve Naughton Ölçeği

Mudrack ve Naughton (2001) tarafından geliştirilen ölçek, Zorunlu Olmayan Çalışma Ölçeği ve Başkalarının Kontrolü Ölçeği olmak üzere iki alt ölçekten meydana gelmektedir. Her iki ölçek de dört ifadeden oluşmakta olup ölçeklerde 5'li Likert tipi kullanılmıştır (Andreassen, 2014: 5-6).

İlk ölçek, bireyin işkolik anlayışına ve gerekli olmayan çalışma davranışını sergileyip sergilemediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. İkinci ölçek olan başkalarının kontrolü ölçeğinde ise, bilişsel ve davranışsal açıdan başkalarının çalışmasını kontrol etme girişimleri değerlendirilmektedir. Ölçekler, işkolikliğin zorunlu olmayan ve seçme özgürlüğü içeren iş faaliyetleri ile ilgili davranışsal eğilimler olarak ortaya çıktığına işaret eden bir teorik varsayıma dayanmaktadır. Dayandığı bir diğer teorik varsayım ise işkolikliğin hem kişiler arası hem de kişisel boyutları olduğuna ilişkindir. Her ne kadar yapılan ilk çalışmalar psikometrik açıdan olumlu sonuçlar verse de, sözkonusu ölçeğin kullanım düzeyi oldukça sınırlı olup, bu ölçekle ilgili literatürde daha çok çalışmaya ihtiyaç bulunmaktadır. (Andreassen, 2015: 85-86).

1.8.6. Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği (BWAS)

BWAS ölçeği; Andreassen ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş olup, sözkonusu araştırmacılar, işkoliklik ile ilgili kullanılan WorkBAT, WART ve DUWAS ölçeklerini ve oluşum süreçlerini incelediklerinde, bu ölçeklerin bağımlılık perspektifini gözardı ettiklerini görmüşlerdir. (Andreassen vd., 2012: 265). Aslında, Porter (1996), Robinson (2000), Ng ve arkadaşları (2007) gibi bir çok araştırmacı işkoliklik kavramını bağımlılık açısından ele almakta ve işkolikliğin doğasında bağımlılığın bir özelliği olan kompulsif dürtünün olduğu ileri sürülmektedir (Taris vd., 2010: 42). Bu nedenle, işkoliklik tanımlanmasının, bağımlılık ile yakından ilişkili olacak şekilde yapılması gerektiği dile getirilmektedir (Griffiths, 2011: 740).

Bu kapsamda, bağımlılık kuramını temel alınarak BWAS ölçeği geliştirilmiştir. BWAS ölçeği, işkolikliği Griffiths tarafından geliştirilen bağımlılığın yedi bileşeni çerçevesinde ele almaktadır: (1) Dikkat çekme (zihnen işle meşgul olma), (2) mod modifikasyonu (suçluluk, kaygı, çaresizlik, depresyon gibi rahatsız edici durumlardan kaçınmak veya kaçmak için çalışmak), (3) çatışma (işin, bireyin kendi ve diğerlerinin ihtiyaçlarıyla çatışmaya neden olması), (4) geri çekilme (çalışması engellendiğinde

ortaya çıkan rahatsızlık), (5) tolerans (aynı mental ve psikolojik tesiri etkiyi başarmak için giderek daha fazla çalışmak, (6) nüksetme (bir iyileşme döneminden sonra eski haline geri dönmek), (7) problem (sağlığın, ilişkilerin ve esenliğin olumsuz etkilenecek şekilde çok çalışmak. (Andreassen, 2015: 85-86; Andreassen vd., 2012: 265). BWAS ölçeği, beş puanlı Likert tipinde her biri bağımlılığın yedi bileşenine karşılık gelen yedi ifadeden oluşur. Yedi ifadeden dördüne sıklıkla veya tamamen katılıyorum şeklinde görüş bildirenler işkolik olarak değerlendirilmektedir (Andreassen, 2014: 4).

1.8.7. Shorter PROMIS Questionnaire Ölçeği

SPQ Ölçeği, bağımlılık davranışlarının temel özelliklerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Sözkonusu ölçek, çalışma bağımlılığını da içeren 16 adet kimyasal ve kimyasal olmayan bağımlılık davranışını ölçmektedir. Her bir 16 ölçek, 10 ifadeden meydana gelmekte olup 6'lı Likert tipi (0=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. SPQ ölçeği içinde yer alan çalışma ölçeği çalışma bağımlılığını ölçmektedir (Örneğin; işyerinde geçirdiğim süre ile ilgili diğer çalışanlar endişelerini sürekli dile getirirler). SPQ çalışma ölçeğinin olumlu tarafı, bağımlılık ile ilgili kapsamlı bir kavramsal model olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, SPQ çalışma ölçeği ile ilgili daha fazla psikometrik geçerliliğe ihtiyaç duyulduğu dile getirilmektedir (Andreassen, 2015: 89; Andreassen, 2014: 6).

1.8.8. İşkolik Ebeveynlerin Çocuklarını İzleme Testi

Adından da anlaşılacağı üzere işkolik ebeveynlerin yetişkin çocukları ile ilgili yapılan bir test olup, yetişkin çocukların işkolik ebeveynlerini nasıl algıladığı ve onlarla neleri tecrübe ettiğini incelemektedir. Testte yer alan ifadeler; tecrübelerden, klinik olarak teşhis edilen işkoliklerin çocukları tarafından bildirilen davranış kalıplarından, örnek olaylardan ve literatürden yararlanılarak oluşturulmuştur (örneğin; ebeveynlerinizden birisinin çok fazla çalıştığını hiç düşündünüz mü?; ebeveynlerinizden birisinin çok çalışması nedeniyle anne ve babanız hiç kavga ettiler mi?). Anket, 30 ifadeden oluşmakta olup, zorunlu seçimin olduğu bir ölçektir (evet=1, hayır =0). Yüksek puan ebeveynlerin işkolik olduğunu gösterir. Test, psikometrik unsurlar açısından iyi olmasına rağmen, çok az çalışmada kullanılmıştır (Andreassen, 2015: 90).

1.8.9. İşkoliklik Sıfat Listesi (WAC)

WAC ölçeği, Likert tipinde hazırlanmış 72 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, literatürde yeralan bir özellikler havuzuna dayanılarak oluşturulmuştur. Faktör analizi ile belirlenmiş olan beş alt boyut bulunmaktadır: kaygı, obsesif kompulsif, cinnet (mania), hoşgörüsüzlük ve kendinden şüphe. Ölçekte elde edilen yüksek puan işkolikliği göstermenin yanında ayrıca depresyon, endişe ve öfkeyi de işaret etmektedir (Andreassen,2015:89).

1.8.10. İş Tutumları Anketi (WAQ)

WAQ ölçeği, işe yönelik tavır ve davranışları ortaya çıkarmak ve sağlıklı olma derecesini ulaşmak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek; “çalışma bağımlılığı” ve psikolojik sağlık” olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Çalışma bağımlılığı 23 ifadeden, psikolojik sağlık ise 22 ifadeden oluşmakta olup, toplamda 45 ifade 5’li Likert tipinde değerlendirilmektedir. Her iki ölçekte de yüksek puan alınması, kişinin işkolik olduğunu göstermektedir (Andreassen, 2015: 90).

Sonuç olarak; ele alınan 10 ölçeğin işkolikliğin farklı yönlerine odaklandıklarını söyleyebiliriz. Bir kavram ile ilgili bu kadar ölçeğin geliştirilmiş olması, aslında o kavram ile ilgili bir konsensüsün sağlanamadığını göstermektedir. Sözkonusu ölçekler incelendiğinde; işkoliklik, bir tavır (WorkBAT), bir davranış (Zorunlu Olmayan Çalışma Ölçeği ve Başkalarının Kontrolü Ölçeği), bir treyt (SNAP-Work), bir kompulsif, obsesif veya bağımlılık (BWAS ve DUWAS) olarak ele alındığı görülmektedir. Örneğin, WorkBAT, WART, DUWAS ölçekleri, çok boyutlu olarak konuyu ele alırken, BWAS ise tek boyutlu olarak konuya yaklaşmıştır Andreassen, 2015: 91).

1.9. İşkolikliğin Sonuçları

Literatürde işkolikliğin olumlu ve olumsuz sonuçları ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. İşkolikliğin, iş performansını artırdığı, işyerinde olumlu duygulara neden olduğu ve işkoliklerin iş tatminlerinin yüksek olduğu gibi pozitif sonuçları bulunduğu ileri sürülmektedir. Diğer taraftan, işkolikliğin strese, fiziksel ve mental sorunlara, aile ilişkilerinin zayıflamasına ve iş arkadaşlarına zararlı etkileri nedeniyle örgütsel performansı düşürdüğüne yönelik olumsuz sonuçları da olduğu

savunulmaktadır. Genel itibariyle, işkoliklik olumsuz sonuçlarıyla ele alınan bir kavramdır. Burada, işkolikliğin sonuçları olumlu ve olumsuz yönleriyle bireysel, sosyal ve örgütsel açıdan ele alınmaya çalışılacaktır.

1.9.1. Kişisel Sonuçları

Machlowitz (1980 aktaran Maslach, 1986: 64) işkolikliğe olumlu yaklaşan ve olumlu bir çalışan davranışı olarak gören belli başlı yazarlardan bir tanesidir. Yaptığı araştırmaya göre, işkolikler sıkı çalışmayı seven, çalışmaktan büyük keyif alan, iş tatmini yüksek, zamanının büyük kısmını işe ayıran, başarılı, enerjik ve sağlıklı bireylerdir. Benzer şekilde, işkoliklerin boş zamanlarının aksine çalışırken daha olumlu duygulara sahip olduğu ileri sürülmektedir (Baruch, 2011: 574).

Diğer taraftan, yapılan araştırmalarda genel olarak işkolikliğin kişisel etkilerinin olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. İşkolikliğin kişisel etkileri incelenirken işkoliklik ile esenlik arasındaki ilişkisi sıklıkla araştırılan bir konu olmuştur. Esenlik; kişinin kendisini ve hayatını nasıl hissettiği ile ilgili bir kavramdır. Bir kişinin hastalığın ya da rahatsızlığın olup olmamasının ötesinde, fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal açıdan durumunu yansıtmaktadır. Bu nedenle esenlik; mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile kuvvetli bir şekilde ilişkili bir kavramdır (www.betterhealth.vic.gov.au, 02.11.2017). İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Burke (1999: 32), işkoliklik ile duygusal esenlik ve fiziksel esenlik arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde işkolikliğin akademisyenlerin psikolojik esenliğine olumsuz etkisi olduğu görülmüştür (Hogan vd., 2016: 460). Chamberlin ve Zhang (2009: 159), öğrencilere yönelik olarak yaptığı bir araştırmada, işkoliklik düzeyleri yüksek olan katılımcıların, psikolojik esenlik düzeylerinin düşük olduğu ve fiziksel sağlık şikayetleri yaşadıkları saptanmıştır.

Spence ve Robbins (1992: 160), işkoliklerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu ve sağlık ile ilgili çok sayıda şikayetlerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer sonuca, Japon erkek çalışanlara yapılan bir araştırmada da ulaşılmış olup sözkonusu araştırmaya göre işkolikliğin çalışanlar üzerinde sağlık sorunları ve stres gibi önemli etkileri olduğu saptanmıştır (Kanai ve Watabayashi, 2001: 130). Friedman ve Booth-Kewley (1987: 783), A tipi kişilik ile işkoliklik arasında ilişki olduğunu ve A tipi kişilerin koroner kalp hastalığı riski taşımalarının yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan bir çok çalışmada, işkolikliğin, strese (Aziz ve Cunningham, 2008: 553) (McMillan vd., 2001: 78), kalp-damar hastalıkları riskine ve yorgun uyanmaya, araba kullanırken uyuklamaya, hem hafta içi ve hem de hafta sonu daha az uyuma gibi uyku problemlerine (Salanova vd., 2016: 228), sağlık şikayetlerine ve tükenmişliğe (Andreassen vd., 2007: 615), depresyona (Nie ve Sun, 2016: 2339), anksiyeteye, öfkeye, sinirliliğe (Robinson, 2000: 35), uyumakta zorlanmaya, gece uyanmaya ve yorgun uyanma gibi uyku sorunlarına (Caesens vd., 2014: 813), uykusuzluğa ve çalışırken uyuklamaya (Kubota vd., 2010: 864), psikolojik sıkıntılara (Shimazu ve Schaufeli, 2009: 495), aşırı çalışma sonucunda ölüme (Ishiyama ve Kitayama, 1994: 174) neden olduğu ileri sürülmektedir.

Kimi araştırmacılar ise belirtilenlerin dışında farklı sonuçlara ulaşmışlardır. McMillan ve O'Driscoll (2004: 509), yapmış oldukları araştırmada, işkolik ve işkolik olmayanların genel sağlık durumlarının ve psikolojik sağlıklarının farklı olmadığına ve işkolikliğin kişilerin sağlığına ve esenliğine düşünüldüğünden daha az zararlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vodanovich ve arkadaşları (2007: 70), 774 çalışanda yaptıkları araştırmada, işkolikliğin sağlık sorunları (miyokard enfarktüsü ve yüksek tansiyon) ile ilişkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Yine, uzun süre çalışmanın ve işkolikliğin, sağlık sorunları (Taris vd., 2008: 153) ve fiziksel sağlık sorunları (Burke vd., 2006: 474) ile ilişkili olmadığına yönelik araştırmalar da bulunmaktadır.

Literatür taramasında işkolikliğin kişisel etkileri çoğunlukla olumsuz olmakla birlikte farklı sonuçların da olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili zıt görüşlerin olması konsensüs sağlanmasını engellemektedir. Bu nedenle, işkolikliğin kişisel etkilerine yönelik daha çok araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

1.9.2. Sosyal Sonuçları

İşkolikler, enerji ve zamanlarının önemli bir kısmını işe ayırdıkları için, bu durumun iş dışı sosyal hayatında olumsuz etkilerinin olması kaçınılmazdır. Burke (2000: 642) tarafından yapılan bir araştırmada işkolikler arasında iş yaşam dengesizliğinin işkolik olmayanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. İş-yaşam dengesi, minimum rol çatışması ve iş ile iş dışı yaşamdan tatmin olma durumudur (Sturges ve Guest, 2004: 6). Bu kavram, bireyin iş ve özel yaşam aktiviteleri arasında denge kurması ve her iki alanda da doyuma ulaşabilmesi şeklinde açıklanmaktadır

(Dilek ve Yılmaz, 2016: 38). İş-yaşam dengesindeki “iş”; kariyer ve kişinin çabalarını özetlerken, yaşam ise; sağlık, mutluluk, boş zaman ve aileyi ifade etmektedir. (Sharma ve Nayak, 2016: 115). İşkolikliğin temel özelliklerinden biri ise, hayatın çalışma boyutunun diğer boyutları ile dengesiz bir ilişki içinde olmasıdır. Aslında işkoliklik bir çeşit yaşam dengesizliğidir ve bunun sonucunda daha az mutlu olan bir kişi olarak tanımlanmaktadır (Matuska, 2010: 107). Bu nedenle, işe daha fazla zaman ayırmanın etkisiyle, işkolikliğin; aile üyeleri ve arkadaşları ile ilişkilerde zararlı etkileri olduğu tespit edilmiştir (Porter, 1996: 71; Robinson, 2000: 35).

Bakker ve arkadaşları (2009: 23), her iki eşin çalıştığı çift maaş alan aileler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, işkolikliğin iş-aile çatışması ile pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, işkoliklik, eşler arasında ilişki memnuniyeti üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır ve eşlerin birbirlerine olan desteğini azaltmaktadır. Çünkü eşlerinden önemli ölçüde destek alan bireyler, ilişkilerinden daha memnun olmaktadır. İşkoliklerin eşi ve çocukları, çok sevdikleri kişinin işe bağımlılığı nedeniyle büyük sıkıntı çekmektedir. İlişkiler ve evlilik bu durumdan etkilenmekte ve aile üyeleri birbirinden uzaklaşmaktadır. Sonuç olarak, evlilik boşanma ile sonuçlanabilmektedir (Seybold ve Salomone, 1994: 6).

Evlilikte yabancılaşma, pozitif duygular ve dışsal kendilik kontrolü açısından, işkoliklerde negatif sonuçlara ulaşılmıştır. Robinson ve arkadaşları (2001: 397) tarafından işkolik ve işkolik olmayanları eşleri arasında yapılan bir araştırmada, işkolik eşlerinin işkolik olmayanların eşlerine göre evlilikte daha fazla yabancılaşma yaşadıklarını, kocalarına karşı daha az pozitif duygular beslediklerini ve daha yüksek dışsal kendilik kontrolüne sahip olduklarını ortaya koymuştur. Benzer sonuca, Robinson ve arkadaşları (2006: 217) tarafından, eşlerini işkolik olarak tanımlayan kocalar üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada da ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre, kocalar işkolik eşlerine karşı daha düşük pozitif duygular taşımakta olup eşler arası ilişkilerde daha fazla soğukluk olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Levy (2015: 330), işkolik kadınların evlilikten memnun olma düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

İşkolik eşler ve çocuklar kendilerini yalnız, sevgisiz, izole edilmiş ve duygusal olarak ve fiziksel olarak terk edilmiş halde hissederler. Aile bireyleri işkoliklerin iş alışkanlıklarını sürekli olarak şikayet ya da alay konusu edebilirler. İşkolikler, fiziksel olarak mevcut olsa dahi, duygusal olarak erişilemez durumdadır ve aile ile bağlantısı

kesilebilir. İşkoliklerin eşleri, çocukları tek başına yetiştirmekte olup ebeveynlik sorumluluklarının önemli bir bölümünü kendileri üstlenmektedir. Tek taraflı sorumluluktan rahatsızlık duyarlar ve öfke ile tepki verip bu durumdan şikayetçi olabilirler (Robinson, 1998: 69). Benzer şekilde, işkoliklik ailelerde; daha az etkili problem çözme, daha az iletişim, daha az belirgin aile rolleri, daha az duygusal yanıt, daha az duygusal katılım ve daha düşük işleyen genel fonksiyonlar ile ilişkili bulunmaktadır (Robinson, 2000: 37). İşkoliklerin işe erken gitme, geç saatlere kadar çalışma ve ekstra boş zamanlarını da işte geçirme eğilimi ve evdeyken dahi işi düşünmeleri ve aile aktivitelerine katılmadaki başarısızlıkları nedeniyle aile hayatı sıkıntılıdır. Zayıf iletişim, samimiyetsizlik ve güven eksikliği aile ilişkilerini olumsuz etkiler. İşkolik için iş, aile ve çocuklardan önce gelebilir (Maslach, 1986: 64). Robinson (2000: 38), işkoliklerin eşleri ile yaptığı yüzlerce görüşme sonucunda, işkolik bir eşe sahip olan bireylerin duyguları ve düşünceleri on madde halinde açıklamaktadır:

- İşkoliklerin fiziksel ve duygusal uzaklığı nedeniyle, eşler kendilerinin göz ardı edildiğini, ihmal edildiğini, sevilmediğini, beğenilmediğini hissederler.
- Ebeveyn ve eş olmanın duygusal yükünü taşırlar ve bunun sonucunda evlilik boyunca yalnız oldukları hissine kapılırlar.
- Aile ile ilgili aktivitelerin iş programları ve istekleri gözetilerek belirlenmesi nedeniyle, işkolik eş için kendilerinin ikinci, işin ise birinci planda olduğunu düşünürler.
- Kendilerini, ilgi odağı olarak gören işkolik eşlerin uzantısı olarak görürler.
- Evde söz sahibi olan işkolik eş tarafından kontrol edildiklerini, yönlendirildiklerini ve kimi zaman da acele ettirildiklerini düşünürler
- İşkolik eşlerin onları görmesini sağlamak için dikkat çekmeye çalışırlar veya onlarla iletişimi kurmak için iş ile ilgili konuşurlar
- İlişkiyi eğlenceden uzak ve en az kaygı olacak şekilde ciddi ve dikkatli olarak yaşarlar
- İşkolik eş başarılarından dolayı iş arkadaşları ve sosyal çevresi tarafından alkışlanırken, eşi ilişkilerinde daha fazlasını istediği için suçluluk hissederler.
- Benlik saygısı düşük olur, kendini yetersiz hisseder ve işkolik eşi gibi iyi olmadığını düşünür.

- Beraberliklerini, eğlenceli ve huzurlu bir şekilde sürdürebilmek için yoğunluktan uzak ve belirli bir ciddiyet içinde sürdürmeye çalışırlar.
- Beraberliklerinde eşlerinden beklentileri olduğu ve onun da bu beklentiyi karşılayacak zamanı olmadığı için kendilerini suçlu hissetmeye başlarlar.
- Kendilerini sürekli eşleri ile karşılaştırdıkları için özgüvende azalma hissi duyarlar.
- İşkolik eşe sunulan övgülerle karşı karşıya kaldıklarında, kendi minnetrarlığını ve aklını sorgular.

İşkolik ebeveynler, sadece eşlerini değil ayrıca çocuklarını da olumsuz etkilemektedir. İşkoliklerin çocukları, bazen eksik olan işkolik anne veya baba için duygusal vekil rolü üstlenebilir. İlgi, dinlenme ve rehberlik gibi kendi ihtiyaçlarını, yalnız işkolik eşin duygusal gereksinimleri için feda edebilirler. İşkolik babanın yokluğunda evin erkeği haline gelerek annesinin yakın arkadaşı haline gelebilir. Benzer şekilde, işkolik olmayan eşin tek ebeveyn rolünde çok yorulması nedeniyle genellikle en büyük çocuk, genç yaştan itibaren çok fazla sorumluluk üstlenerek ebeveynleşir. Örneğin, küçük kardeşin bakımını üstlenebilir (Robinson, 1998: 72). İşkolik ailerlerde büyüyen çocuklar ile ilgili yapılan araştırmalarda, babaları işkolik olan çocukların olmayanlara nazaran depresyon, anksiyete, obsesif-kompulsif ve dışsal kendilik kontrolü düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüş olup bu çocuklar kendilerini de işkolik olarak nitelendirmektedirler (Robinson, 2000: 40).

İşkolikler, sınırlı zamana ve enerjiye sahip olduğundan ve bu enerji ve zamanı işe yönelik olarak kullandığından, iş dışında daha az sosyal ilişkilere sahiptir. Çalışmak için zaman ve enerjiye aşırı bağlılık, iş dışındaki sosyal ilişkileri geliştirmek ve sürdürmek için mevcut olan zamanı ve enerjiyi azaltmaktadır. Sonuç olarak, işkoliklik özelliği iş dışındaki sosyal ilişkileri zayıflatabilmekte ve samimi bir ilişki gelişmesine engel olabilmektedir (Ng vd., 2007: 127-128).

1.9.3. Örgütsel Sonuçları

İşkolikliğin bireysel ve sosyal sonuçlarının yanısıra örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Literatürde işkolikliğin örgütsel etkilerine olumlu veya olumsuz yaklaşan birçok çalışma mevcuttur.

İşkolik çalışanlar sadece kendileri için değil çevresinde bulunan ve beraber yaşadıkları veya çalıştıkları insanlar için de bir stres kaynağı olabilmektedir. İşkolikler, çalışma arkadaşlarının onlar gibi uzun süre ve sıkı bir şekilde çalışmasını isterler, onlardan gerçekçi olmayan ağır taleplerde bulunabilirler ve kendi standartlarına ulaşmadıkları için onları eleştirebilirler. Çalışma arkadaşlarına görev veya sorumlulukları devretmek istemezler. Böyle bir durum olduğunda ise, sıklıkla onların işlerine karışırlar. Fakat tersi bir durum da, kendi işlerine karışılmasına iyi gözle bakmazlar ve işbirliği yapmaktan ve önemli bilgileri paylaşmaktan kaçınırlar. İşkoliklerin uzun süre çalışmaları onların verimli olduğu anlamına gelmez. Onların her şeyi yapma eğiliminde olması, önceliklerin belirlenmesi ve yapılmasında zorluklara sahip olduklarını gösterir. Önceden belirlenmiş programlara ve problem çözme yaklaşımlarına sıkı sıkıya bağlıdırlar (Maslach, 1986: 65).

İşkolikler, yeni yaklaşım gerektiren beklenmedik değişimlerden kaçınırlar. Bu nedenle, bilgi, insan ve işin kendisini kontrol altında tutmak isterler. Bu durum, işkolikler ile bir takım içinde veya interaktif şekilde çalışmayı güçleştirmektedir. Hatta işkolik, yönetici veya amir olursa durum daha da sıkıntılı bir hal almaktadır. İşkoliklerin beraber çalıştığı insanlardan çok talepkar olması, aynı zamanda başkalarına kontrolü devretmemek istememesi nedeniyle, çalışma arkadaşları ve astlar için, işkolikler ile çalışmak zordur (Porter, 1996: 75). İşkolik yöneticilerin, belirleyecekleri çalışma standartları; dargınlıklara, çatışmalara ve işyerinde moralin düşmesine neden olabilecektir (Seybold ve Salomone, 1994: 4).

İşkoliklerin, iş arkadaşları ile sorumluluğu paylaşmamaları, işleri tek başlarına yapma eğilimleri ve kendilerini örgüt için vazgeçilmez olduklarını düşünmeleri; onların daha sıkı çalışmasına neden olmaktadır. Bu mükemmeliyetçi eğilim, örgütte rekabetçi çalışmanın ortaya çıkardığı işbirliğinin kazanımlarına olumsuz etkisi bulunmaktadır. Çünkü bu çalışma tarzı iş arkadaşları ile olan ilişkilere daha fazla zarar vereceği için örgütün tüm etkinliği bu durumdan kötü yönden etkilenecektir (Aziz ve Vitiello, 2015: 180).

İşkolikliğin; devamsızlık, geri çekilme, düşük verimlilik, hatalar ve işteki kaza eğilimi gibi yüksek düzeyde iş stresi kaynaklı davranışlarla yakından ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Robinson, 2000: 40). İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, işkoliklik ile işten memnun olma arasında negatif bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir (Caesens vd., 2014: 825; Levy, 2015: 635; Hogan vd., 2016: 462). Benzer şekilde, Shimazu ve Schaufeli (2009:495), yapmış oldukları bir araştırmada, işkoliklik ile iş tatmini ve iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Burke ve arkadaşları (2004:252), Avustralyalı 324 kadın psikolog üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada, işkoliklerin daha düşük iş ve kariyer tatminine ve daha düşük kariyer beklentisine sahip olduğunu tespit etmiştir. Schaufeli ve arkadaşları (2006: 202), işkoliklik ile iş performansı ile ilgili araştırmaların yetersiz olmasına rağmen, olumsuz özelliklerinin dikkate alındığında, işkoliklerin iş performanslarının iyi olamayacağını hatta kötü olacağını ileri sürmektedir.

Diğer taraftan, literatürde işkoliklik ile iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiye pozitif yaklaşan çalışmalarda mevcuttur. Burke ve arkadaşları (2007: 405), Türkiye’de büyük bir bankanın kadın yöneticileri arasında yapmış olduğu bir araştırmada, kariyerlerinin her şeyin önüne koyan kadınların, kariyer gelişimlerini özel hayatı ve ailesiyle birlikte yürüten kadınlara nazaran, işlerinde ve kariyerlerinde daha fazla tatmin olduklarını ve yüksek düzeyde işkoliklik eğilimi gösterdiklerini bulmuşlardır. Snir ve Harpaz (2004: 520), iş tatmini seviyeleri yüksek olan çalışanların, daha düşük olan çalışanlara göre daha fazla çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Machlowitz (1980 aktaran Burke vd., 2006: 1224) işkolikler üzerinde yapmış olduğu araştırmada işkoliklerin işinden çok memnun ve çok üretken olduğunu tespit etmiştir.

Ng ve arkadaşları (2007: 128), işkoliklik ve iş performansına kısa dönem ve uzun dönem açısından yaklaşmaktadır. Kısa vadede, işkoliklerin sıkı çalışması nedeniyle işkoliklik ile iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu fakat uzun vadede mükemmeliyetçilik eğilimi, diğer çalışanlara güven eksikliği, mental ve fiziksel sağlığın kötüleşmesi gibi faktörlerin hem işkoliklerin düzgün çalışmasına engel olduğunu ve hem de takım çalışması, iletişim ve morali olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir.

1.10. İşkoliklik ile İlişkili Temel Kavramlar

Literatür araştırmacılar tarafından işkoliklik ile ilgili birçok kavram incelenmiştir. Burada, ilk bakışta işkolikliğe benzediği düşünülen, işkoliklik ile karıştırılan ve bazı açılardan işkolikliğe benzerlik taşıyan kavramlar ele alınacaktır. Esas olarak, sözkonusu kavramlar ile işkoliklik arasındaki temel farklılıklar üzerinde durulacaktır.

1.10.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

İşkoliklik ve çok çalışma kavramları çok sıklıkla birbirinin yerine kullanılan, aralarında benzerlikler ve yakın ilişki olan ve aslında temelde birbirinde farklı olan iki kavramdır. Çalışma saatlerinin normal, standart ve üzerinde anlaşılan saatlerin ötesine geçerek çalışanlar üzerinde risklere ve zararlara yol açmaya başladığı nokta çok çalışma olarak tanımlanmaktadır (Golden ve Altman, 2008: 65). Çok çalışma, kişinin dayanıklılığının ve kapasitesinin ötesinde özellikle işlerin mesai saatleri içinde bitirilemediği mesleklerde çalışanlar ve dinlenme ihtiyaçlarını görmezden gelen kişilik tipleri için tehlikeli olabilecek çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Çok çalışan insanlar fiziksel veya mental sağlık ya da esenlik bakımından kapasitelerinin ötesine geçerek daha uzun saatler boyunca çalışmaktadır. Çok çalışma, "aşırı kapasite" uygulamasının kümülatif sonuçları olarak ortaya çıkmaktadır (Golden, 2014: 141-154). Örgütler, aşırı iş yükü olduğunda dışarıdan yeni çalışanları işe almak yerine mevcut çalışanların daha fazla süre çalışmasını talep edebilmektedir. Üst düzey yöneticilerin, çok çalışma yönündeki istekliliği, alt kademenin çabasının ve işe bağlılığının bir göstergesi olarak düşünebilmektedir (Mazzetti vd., 2016: 880).

Çalışanların çok çalışması, çeşitli nedenlere dayanabilir. İşyeri baskısı, ekonomik teşvikler, çalışma koşulları, örgüt kültürü, makroekonomik durum, tercihler, davranışsal bulaşma ve doğuştan gelen motivasyon gibi bir çok faktörün etkilerşimi sonucu ortaya çıkabilir (Golden ve Altman, 2008: 75). Bireylerin uzun süreler boyunca sıkı çalışmasında; mevcut ücret oranı, ücret dışı ve net varlık geliri, gelecekte beklenen ücret artışları, uzun süre çalışma sonucunda kazanılan toplumsal statü, asıl kazançlar, süreç faydaları veya iş yoluyla kazanılan olanaklar ve işveren tarafından talep edilen çalışma saatleri gibi faktörler etkilidir (Golden, 2014: 143-148).

Sonuçları açısından bakıldığında çok çalışma, ev ve iş hayatının birbirine karışmasına neden olmaktadır. Özellikle düşük ücretli işlerde çok çalışmak; yetersiz iyileşme, sinizm ve ev-iş hayatının karışması gibi olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir. Gönülsüz çok çalışmak da mental sağlığı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Van Der Hulst ve Geurts, 2001: 222). İş yerinde harcanan ilave saatler, uzun vadede çalışanların fiziksel ya da zihinsel sağlığına, esenliğine ve yaşam kalitesine olumsuz etkisi olabilecek yorgunluk ya da strese neden olmaktadır (Golden, 2013: 155).

İşkoliklik ve çok çalışma; birbirine benzerlik gösteren ve ilişkili olan iki kavramdır. İşkoliklik; mesai saatlerinden daha uzun süre çalışmak, işi eve götürmek, hafta sonları veya tatil günlerinde çalışmak gibi çok çalışmanın birçok özelliği ile pozitif ilişki göstermektedir. Bireyin başarı ve kariyer ilerlemesi elde etmek için uzun süre çalışması ve özel hayatını feda etmesi işkolikliği geliştirebilir (Mazzetti vd., 2014: 228). DUWAS ölçeği kullanılarak 2164 Hollandalı işçi üzerinde yapılan bir araştırmada, özellikle aşırı çalışma alt boyutu ile çok çalışma arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Schaufeli vd, 2006: 205).

Çalışma hangi şartlarda çok çalışma hangi şartlarda işkoliklik olduğunun belirlenmesi iki kavram arasındaki farklılığın ortaya çıkmasında yardımcı olacaktır. İşkoliklik; ihtiyaçlardan veya dış baskılardan bağımsız, iş ile ilgili faaliyetlere sürekli ve aşırı zaman ayrıldığında meydana gelmektedir. İşkoliklik, çalışma saatleri ile pozitif bir ilişki içindedir. İşkoliklik, uzun çalışma süreleri iş etiğinin ve bağlılığının ötesine geçtiğinde sorun olmakta ve hayat döngüsü ilerledikçe bir bağımlılık veya kompulsif durum haline almaktadır (Golden,2009:224). Peiperl ve Jones (2001:374), işkoliklik ve çok çalışma kavramlarını, algılanan çaba ve algılanan gelir açısından ele almıştır. İşkolikliği; çok çalışan fakat çalışmalarından kaynaklanan kazançların en azından kendileri ve onları istihdam eden örgüt içinde adil olarak dağıtıldığını düşünen çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Çok çalışanlar ise, işkoliklerin yaptığı gibi çok fazla çalışan, ancak aynı zamanda çalışmalarından kaynaklanan kazançların adil olarak dağıtılmadığını ve örgüt lehine dağıtıldığını düşünen çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, işkoliklerin, aşırı çalışma davranışlarını sürdürmek için makul bir sebepleri vardır. Fakat çok çalışanlar, aksine, mantıklı veya adil olmayan bir çalışma koşullarına sıkışmış olabilirler. Uzun saatler çalışmak, bir kişinin, işe gösterdiği çabası ile pozitif ilişkisini ya da eşitlik oranının arttırılmasını yansıtan kişiliği ile ilgili bir durum iken, işkoliklik ise işe bağlılık uzun çalışma saatleri boyunca, özellikle de örgütsel temelde gelişen bir durum olarak ifade edilmektedir (Golden, 2014: 154).

1.10.2. İşkoliklik ve İşe Bağlılık

İngilizce literatürde genelde work engagement (Schaufeli vd. 2008: 287) veya job engagement (Schaufeli ve Bakker, 2004: 294) olarak incelenen işe bağlılık Türkçe literatürde; işe bağlılık (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 49), işe angaje olma (Özkalp ve

Meydan, 2015: 4), çalışmaya tutkunluk (Özsoy vd., 2013: 1), işe cezbolma (Doğan, 2002), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009: 21), işe gönülden adanma (Taştan, 2014: 149) gibi çeşitli biçimlerde kullanıldığı tespit edilmiştir.

Kahna (1990:694) göre işe bağlılık bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılmasıdır. Maslach ve Leiter (1997 aktaran Schaufeli vd., 2009: 214) pozitif bir düşünce biçimi olarak tanımladığı işe bağlılığın erozyona uğramasıyla tükenmişliğin ortaya çıktığını ifade etmektedir. İşe bağlılığın yıpranması ile tükenmişliğin ortaya çıkmaya başladığını ve işe bağlılığın enerji, katılım ve etkinlik alt boyutlarından oluştuğunu belirtmektedir. Schaufeli ve arkadaşları (2002: 74-75) işe bağlılığı; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak tanımlamaktadır. Dinçlik; çalışırken enerjinin ve zihinsel dayanıklılığın yüksek seviyede olması, çalışanın işine çaba gösterme isteği ve zorluklar karşısında kararlılığı olarak açıklanmaktadır. Adanmışlık; kişinin önem, heyecan, ilham, gurur ve mücadele duygusuyla işiyle ilgili olması olarak ifade edilmektedir. Yoğunlaşma ise; kişinin işine konsantre olması ve kendini işine kaptırması olarak belirtilmektedir.

Bakker ve arkadaşları (2008: 189), işe bağlılığın kişisel gelişim açısından çalışana, performans kalitesini arttırması açısından da örgüte katkı sağladığını belirtmişlerdir. Çünkü "angaje olmuş çalışanlar", bilgi edinmek için yüksek seviyede kişisel inisiyatif ve motivasyon gösterme ve proaktif olma eğilimde olup işe bağlılık, çalışanların çıktılarını ve örgütün nihai başarısını arttırmaktadır (Tziner ve Tanami, 2013: 68). Bu nedenle, işe bağlılık bireysel ve örgütsel açıdan pozitif sonuçları olduğu için olumlu karşılanan ve teşvik edilen bir durumdur.

İşkoliklik ve işe bağlılık, birbiriyle karıştırılan ve yerli ve yabancı literatürde çok sıklıkla birlikte ele alınmaktadır. Aslında, hem işkoliklik ve hem de işe bağlılık uzun süre çalışma ile ilgili kavramlardır (Schaufeli vd., 2008: 191-192). İşine bağlı olan çalışanın sıkı çalışması (dinçlik), işine olan bağlılığı (adanmışlık) ve işiyle meşgul olması (yoğunlaşma) nedeniyle işkoliklik ile benzerlik gösterir. Bununla birlikte, işkolikler zorunlu güdülenme ile hareket ederken bu özellik işe bağlı çalışanlarda bulunmamaktadır. İşe bağlı çalışan için çalışma bir bağımlılık değil eğlenceden ibarettir. Bu tip çalışanlar içgüdüsel motivasyonla işlerini sevdikleri için sıkı çalışırlar. Halbuki işkolikler karşı koyamadıkları bir obsesif güdülenme tarafından yönlendirilirler

Bu nedenle, işkoliklik sıkı çalışmanın “kötü tipi”, işe bağlılık ise sıkı çalışmanın “iyi tipi” olarak görülmektedir (Shimazu ve Schufeli, 2009: 496-500).

İşkolikliğin, sağlık sorunları (psikolojik stres ve fiziksel şikayetler) ile pozitif ilişkisi, hayattan memnuniyet duyma (iş memnuniyeti ve aile memnuniyeti) ve iş performansı ile negatif ilişkisi vardır. İşkolikliğin çalışanın esenliği üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır. İşe bağlılığın ise, sağlık sorunları ile negatif, hayattan memnun olma ve iş performansı ile pozitif bir ilişkisi olup çalışanın esenliği üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Shimazu ve Schaufeli, 2009:499).

İşkoliklerin sosyal ilişkileri kötüdür ve çevresindeki insanların olumsuz tepkileri ile karşılaşır. İşkoliklerin örgütsel bağlılıkları yüksek olduğu için bu durum işyerindeki sonuçlara olumlu yansiyabilir. İşe bağlı olanların ise, sosyal ilişkileri sorunsuzdur. Örgütsel bağlılıkları nedeniyle çalışmaları işyerine olumlu yansımaktadır. Fakat bu durum örgütsel bağlılıklarından ziyade işten keyif alma, iş doyumunun yüksek olması ile ilgilidir (Schufeli vd., 2008: 191-192).

1.10.3. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, ilave rol davranışları, devamsızlık, çalışan devir hızı ile olan ilişkisi nedeniyle örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir konu haline gelmiştir (Wasti, 2009: 17). Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı, Steers (1977: 46), bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte bağlanmasının göreceli büyüklüğü olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma isteği duyması ve temel hedef olarak örgütün amaç ve değerleriyle maddi kaygılar taşımaksızın özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989: 975). Örgütsel bağlılıkta çalışanlar, kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşir ve onun üyesi olarak kalmak isterler (Robbins ve Judge, 2015:77). Porter ve arkadaşları (1974 aktaran Yeh ve Hong, 2012: 51) göre, örgütsel bağlılık üç unsuru içermektedir. Bunlar; örgütsel amaç ve değerleri benimseme inancı, örgütsel faydaları sürdürme isteği ve örgütsel pozisyonunu koruma arzusudur.

Kimi araştırmacı tarafından, örgütsel bağlılık çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Çok boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımların en bilineni Meyer ve Allen tarafından yapılmıştır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

1. **Duygusal bağlılık;** çalışanların örgütleriyle ile özdeşleşmeleri ve değerlerini içtenlikle kabul etmelerini ifade etmektedir. Çalışanlar, gönüllü bir şekilde örgütte kalmak istemektedir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün üyesi olmaktan mutlu ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelimdir (Keser, 2013:53).
2. **Devamlılık bağlılığı;** çalışanın işten ayrıldığında ekonomik ve sosyal açıdan katlanacağı kayıpları dikkate alarak örgütte kalma arzusunu yansıtmaktadır. Çalışanların örgüte bağlılıklarının temel nedeni örgüte duydukları sadakat olmayıp, işten ayrıldıkları zaman uğrayacakları maddi ve manevi kayıpları göze alamamaları ve kendilerini örgütte çalışmaya mecbur hissetmeleridir (Meyer-Allen, 1991: 67).
3. **Normatif bağlılık;** örgütte kalma sorumluluğunu etkisiyle gelişen bir bağlılık şeklindedir. Çalışan örgüte bağlılık göstermeyi bir sorumluluk olarak algılamakta ve bu yaklaşımın “doğru” olduğuna inanmaktadır. Bu bağlılık türünde ahlaki boyut da söz konusudur. Kişilerin örgütsel bağlılıklarının arka planında, örgütten ayrılmamaları gerektiği konusundaki genel kanıları yatmaktadır (Keser, 2013: 54).

Literatürde iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda, işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir korelasyon bulunduğunu tespit edilmiştir. (Burke, 1999; Burke ve Köksal, 2002). Farklı araştırmalarda, işkolikliğin örgütsel bağlılığı artırdığı ve bu iki kavram arasında pozitif bir ilişkinin olduğu da ileri sürülmektedir (Burke vd. 2004; Bayraktaroğlu vd. 2009: 557). Keser (2015: 63), tarafından yapılan bir araştırmada, örgütsel bağlılığın işkolikliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür.

İşkoliklik ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirine benzeyen ve farklılık gösteren özellikleri bulunmaktadır. Scott ve arkadaşları (1997: 295-306), iki nedenden dolayı işkoliklik ile örgütsel bağlılık kavramlarının farklı olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, bağlılık doğası gereği duygulara dayandığından iş davranışı açısından tanımlanamaz. İşle ilgili faaliyetlerde gönüllü olarak harcanan zamanlarda kendini göstermez. Daha ziyade, işveren ile durumsal faktörlere göre değişen bir reaksiyondur. Buna karşılık, işkolikler, belli bir örgüt veya iş ile ilgili hislerden bağımsız olarak ekstra çaba sarfeden kişilerdir. İkinci olarak, işkolikliğin iş ile ilgili bir duygu veya tutum

içermediğini ve işkoliklik davranışının örgütsel bağlılığın aşırı bir durumu olmadığını ifade etmektedirler. Aslında örgütsel bağlılık, başarı odaklı işkoliklik davranış kalıbının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tip işkoliklerin, örgütün sunduğu kira, emekli maaşı ve diğer kazançları elde etme çabası örgütsel bağlılık düzeyini artırabilmektedir.

Aziz ve arkadaşları (2013: 73), işkoliklerin benlik saygısının düşük ve dışsal kendilik kontrolünün yüksek olduğunu ifade etmektedir. Dışsal kendilik kontrolü yüksek olan insanlar, mevcut istihdan durumlarına içsel kendilik kontrolü yüksek olan insanlara nazaran daha az alternatifleri olduğunu düşünürler. İşkoliklerin benlik saygısının düşük olması iş alternatiflerinin düşük olduğunu algılamaları örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasına neden olmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM: NARSİSİZM KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri çalışma ve sosyal hayatında sergilediği davranışlarda önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Narsistik kişilik, örgütlerde çalışanın sahip olduğu temel kişilik özellikleri arasında yer almaktadır. Narsisizmin bir kişilik özelliği olarak görülmesi nedeniyle, bu bölümde öncelikle kişilik kavramı üzerinde durulmakta, daha sonra bir kişilik özelliği olarak narsistik kişilik kavramı ele alınmaktadır.

2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramının kökeni, Latince "persona" kelimesine dayanmaktadır. Personanın ilk anlamı, eski Roma döneminde tiyatro oyuncularının canlandırdıkları karakteri temsil edebilmesi ve onun yansıyan özelliklerini sergileyebilmesi için kullandıkları maskelere persona denilmektedir (Aytaç, 2000: 153). Kişilik; Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, “bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 06.01.2018).

Kişilik; literatürde farklı bakış açıları ile ele alınan, incelenen ve tanımlanan kavramlardan biridir. Bu nedenle, üzerinde fikir birliğine varılan evrensel bir tanım bulunmamaktadır. Kişilik ile ilgili ilk tanımlamayı yapan araştırmacılardan biri olan ve özellikler perspektifinden kişiliği ele alan Allport (1937 aktaran Asendorpf vd., 2001: 169); bireyin, çevresine uyumunu belirleyen psiko-fizyolojik sistemlerin dinamik örgütlenmesi şeklinde tanımlamıştır. Kişilik; bir insanı diğerlerinden ayıran bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamı olarak da tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2014: 81). Benzer şekilde, kişilik; insanın farklı zihinsel ve bedensel yapısının düşünce ve davranışlara yansımaları olarak ifade edilmektedir (Güney, 2000: 144). Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri sayesinde belirli bir durumda ne yapacağına dair bir tahminin yapılması mümkün olabilmektedir (Cattell, 1950 aktaran Phelps, 2015: 558). Fiziksel, zihinsel ve duygusal farklılıklar; çevremizdeki olayları ve olguları da farklı şekilde yorumlamamıza ve bunun sonucunda farklı kişiliklerin oluşmasına neden olmaktadır.

Davranışçı yaklaşımın kurucusu olarak kabul edilen Watson (1930 aktaran Mangal, 2011: 392) kişiliği; uzun süreler boyunca gözle görülen davranışların bütünü olarak tanımlamıştır. Davranışsal olarak kişilik; kişinin ruhen, zihnen ve bedenen sahip

olduğu farklılıkları, davranışlara dönüştürmesidir (Zel, 2001: 10). Bir insanın kendine özgü kişiliğinin davranış ve alışkanlıklarda kendini göstermesidir. Böylece, bireyi diğer bireylerden ayıran kendine özgü davranışları sayesinde kişiliği hakkında bir fikir sahibi olunabilmektedir.

Kişiliğin oluşumunda kalıtsal özelliklerin yanısıra çevrenin etkisi de dikkate alınan bir faktör olmuştur. Eysenck (1971) kişiliği; az veya çok değişmeyen ve bireyin çevreye uyumunu belirleyen karakterinin, mizacının, zekasının ve fiziksel özelliklerinin bütünü şeklinde tanımlamıştır. Kişiliği fiziksel, duygusal ve bilişsel açılardan çok yönlü olarak ele almış ve kişiliğin insanın gerçek veya gizli davranış yapılarının tümünü kapsadığını ve bunların kalıtım ve çevre faktörlerinin etkisi altında karşılıklı etkileşim sonucu şekillendiğini ileri sürmüştür (Mangal, 2011: 392; Yanbastı, 1996: 235). Kişilik dendiğinde bireyin içinde bulunduğu iç ve dış çevrenin etkisi altında biyolojik, psikolojik ve kalıtsal özellikleri ile duyguları, güdüleri, alışkanlıkları, istekleri ve tüm davranışları anlaşılmalıdır (Yelboğa, 2006: 198). Çevre, bireylerin zihninin, duygularının ve alışkanlıklarının yeniden yapılanmasında, bireylerin çevreye uyum sağlamalarında ve sonuç olarak kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır (Triandis ve Suh, 2002: 136).

Her bireyin olaylar karşısında tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Ortak biyolojik yapılara rağmen, birbirlerine hiç benzememekte ve olaylar karşısında farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Bireyin kişilik özelliği kendisinin diğer bireylerden ayırıldığını sağlayan önemli bir unsurdur (Özkalp, 2013: 29). Bireyin; dürüstlük, yanlışlık, iyilik, kötülük, güzellik, çirkinlik, yetenek, zeka, neşe, acı, keder, öfke, mutluluk, inanç, arkadaşlık, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, göz rengi, konuşma şekli, sorumluluk, kültür, konuşkanlık, kıskançlık, sinirlilik gibi çok çeşitli farklı özelliklere sahip olduğu söylenebilir (Eroğlu, 2010: 204).

Allport (1937), yaptığı araştırma sonucunda kişiliğin 48 farklı şekilde tanımlandığını tespit etmiş olup daha sonra yapılan bütün tanımlamalar üç ana grupta toplanmıştır (Baymur, 1994: 253-254).

- 1. Davranışsal kişilik tanımları;** insanların araştırılabilir ve ölçülebilir davranışları ve alışkanlıkları çerçevesinde yapılan kişilik tanımları bu grup içinde yer alır. Bu grup içinde yapılan tanımlarda kişilik, bir bireyin alışkanlıklarının veya alışkanlık sistemlerinin toplamından oluşur.

2. **Sosyal uyarıcı olarak kişilik tanımları**; toplumsal açıdan yapılan kişilik tanımları bu grupta yer alır. Kişilik; bireyin toplumda oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin diğer bireyler üzerindeki etkisi açısından ele alınmakta ve tanımlanmaktadır.
3. **Derinlik psikologlarına göre kişilik tanımları**; bireylerin ölçülebilir ve gözlemlenebilir bütün özellikleri bazı iç faktörden kaynaklanır. Bundan dolayı kişilik, insanın iç faktörlerinin kendine özgü özellikleri çerçevesinde açıklanmaktadır.

2.2. Kişilik Özellikleri

Bireyin düşünme, hissetme ve hareket etme tarzlarını yansıtan kişilik özellikleri kendisini sınırlı, enerjik, eşsiz, uyumlu ve dikkatli gibi kelimelerle tanımlayacak şekilde hayatın her anında var olan ve kendini yansıtan kavramdır (Costa vd., 1995: 124). Kişilerin duyguları, davranışları, düşünceleri, algıladıkları ve hissettikleri tanımlanırken çok sayıda sıfatlardan yararlanılmaktadır. Allport ve Odbert (1936 aktaran Simms, 2007: 66), İngilterede yaklaşık 18.000 kişilik özelliği ifadesi olduğunu belirtmiştir. Anderson (1968 aktaran Matthews vd., 2009: 3) insanları tanımlamada kullanılan 555 sıfat belirlemiş olup, üniversite öğrencileri arasında yapmış olduğu araştırmada samimi, dürüst, anlayışlı, sadık ve doğru sözlü en sevilen kişilik özellikleri; sahtekâr, zalim, adil, dürüst olmama ve yalancı en sevilmeyen kişilik özellikleri olduğunu tespit etmiştir. Türkçede kişilik özellikleri için tahmini olarak 10-15 bin civarında ifade olduğu belirtilmektedir (Cüceloğlu, 2016: 419).

Kişilik özellikleri, benzer durumlarda bireysel eylemlerin farklılıklarını açıklayan, bireysel davranışın kalıcı, öngörülebilir nitelikleri olup (Llewellyn ve Wilson, 2003: 342), kolayca taklit edilemeyen bireyin benzersiz, sakin, öznel kişisel bilgilerinden, değerlerinden, inançlarından, algılarından ve deneyimlerinden etkilenebilir (Nga ve Shamuganathan, 2010: 266). Dolayısıyla, kişilik; duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve farklılıklara neden olan birçok özellikleri içermektedir.

Kişilik kavramının oluşmasında temelde üç nokta önemlidir. Kişilik benzersiz olup kişinin kendisine özgüdür. Bireyin davranış ve tutumları diğer insanlardan farklılık arzeder. Kişilik tutarlılık gösterir. Ortam ve koşullar farklı olsa dahi birey benzer bir

biçimde hareket etmektedir. Son olarak, kişilik durağan yapıdadır. Birey uzun vadede tutum ve davranışlarında tutarlılık gösterir. (Özkalp, 2013: 30-31).

Literatürde kişilik ile ilgili temel özellikler birçok araştırmacı tarafından dile getirilmiştir. Allporta (1961 aktaran Çetin ve Hazir, 2012:67-68) göre, kişilik özellikleri şu şekilde ifade edilmiştir:

- Kişilik yalnızca parça ve kırıntıların toplanması değil bir bünyeye sahiptir.
- Kişilik durağan olmayan aktif ve süreçleri olan bir olgudur.
- Kişilik psikolojik bir kavrammış gibi görünse de, aslında ayrılmaz biçimde fiziksel bedenle bağlantılıdır.
- Kişilik, kişinin dünya ile nasıl ilişki kuracağı konusunda belirleyici rol oynamaktadır.
- Kişilik modellerde, tekrarlarda ve tutarlılıklarda kendini anlatmaktadır.
- Kişilik, birçok şekilde düşüncelerde, duygularda ve tutumlarda sergilenmektedir.

Güneye (2011: 56) göre kişiliğin en önemli özellikleri şu şekildedir:

- Doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özellikleri kapsamaktadır.
- Sosyal ortam içinde sergilenen davranışları içermektedir.
- Ortaya çıkmasında çevrenin özel bir yeri vardır.
- Bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır.
- Davranışlara yön verir ve onları yönetir.
- Her kişilik, kişiliğin vazgeçilmez bir özelliği olarak doğuştan gelen bir mizaca sahiptir
- Bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür.

Bireyin bütün özellikleri ile ilgili bir kavram olan kişilik, aynı zamanda bireyin yaşama biçimini de ifade etmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216). Dolayısıyla, bireyin sahip olduğu farklı, tutarlı ve yapılaşmış kişiliği, sosyal yaşamdaki yerini ve diğer insanlarla olan ilişkisini etkilemektedir.

2.3. Kişiliğin Bileşenleri

Günlük hayatta kişilik ile ilişkili farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramların bazıları kişiliğin temel bileşenleri olarak kabul edilmektedir. Kişilik;

karakter, mizaç (huy) ve yetenek olmak üzere üç temel bileşen çerçevesinde incelenmektedir.

2.3.1. Karakter

Karakter; çoğu kez kişilikle aynı anlamda kullanılan bir kavramdır. Aslında, karakter kişiliğin sosyal ve ahlaki yönünü yansıtır ve bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren özellikler olarak tanımlanmaktadır. Kişinin sergilemiş olduğu kişilik özellikleri aslında karakterinin görünen yüzüdür (Tutar, 2015: 275). Karakter; kişiliğin tamamı olmamakla birlikte temel özelliğini yansıtmaktadır (Erdoğan, 2007: 363).

Bireyin içinde yaşadığı toplum değer yargılarının dolayısıyla karakterin üzerinde önemli bir etkisi vardır. Yaşadıkları toplumun sosyal ve ahlak kurallarına göre davranışlarını belirleyen bireyler için halk arasında “karakterli” sıfatı kullanılırken karşıt davranışlar içinde olan bireyler ise “karaktersiz” sıfatı kabul edilmektedir. Benzer şekilde, toplum içinde “kişiliksiz” nitelmesi, aslında o bireylerin kişiliğinin bulunmadığı anlamında değil de kişiliğin karakter bileşeninin uyumsuzluğuna ve olumsuzluğuna değinmek için kullanılmaktadır (Eroğlu, 2010: 216). Karakter, ilk yaşlardan itibaren sosyal yaşam ve çevrenin etkisiyle birtakım değer yargılarının benimsenmesi ile gelişmektedir. Benimsenen bu değerler, kuşkusuz kişiliğin bir yanını oluşturmaktadır. Bu nedenle karakter kişilik ile ilişkili bir kavramdır. Ancak kişilik, karakteri de kapsayacak şekilde bir insanın kendine has fiziksel ve ruhsal bütün özelliklerini içeren geniş kapsamlı bir kavramdır (Baymur, 1994: 252).

Karakter, doğuştan gelen özelliklerle ilgili olmadığı için, birey, karakterini zaman içinde oluşturmaktadır. Bir ailenin, toplumun veya milletin aynı özelliği veya birbirine benzer karakter özelliğini taşıması, toplum içindeki olumlu veya olumsuz etkileşim ile ilgilidir. Kişilerin çevresinde gördüğü özellikleri benimsemesi benzer karakterli kişilerin artmasına neden olmaktadır (Tikici vd., 2005: 95).

2.3.2. Mizaç

Kişiliği oluşturan ikinci temel bileşenidir. Bireyler arasında farklılık gösteren mizaç; bireye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin ortaya konuş biçimidir (Tutar, 2015: 276). Mizaç kavramı da karakter gibi kişiliğin bütünü değil sadece bir kısmını açıklamak için kullanılır. Mizaç, kalımsal özellik taşır ve süreklilik gösterir.

Kişiliğin oluşumunda yer alan karakter önemli ölçüde kişinin mizacına dayanmaktadır. Karakterin toplumsal ve ahlaki bir değer kazanmasında mizaç önemli bir rol oynamaktadır (Güney, 2011: 64).

Mizaç, kişiliğe şekil veren düşüncelerin ve davranışların genel eğilimidir. Kızmak, neşeli olmak, sıkılgan olmak, öfkeli olmak gibi bireyden bireye değişen özellikler mizacı ifade eder. Britanica Ansiklopesine göre başlıca mizaç çeşitleri şu şekilde sınıflandırmıştır;

1. **Neşeli mizaç:** Hareketli ve neşeli olup, ilgi duydukları şeylerin değişimi kolay olan mizaçtır.
2. **Soğukkanlı mizaç:** Az hareketli ve fazla neşeli olmayan, soğukkanlı ve güçlü bir mizaçtır.
3. **Kızgın mizaç:** Çabuk kızan, hareketli, heyecanlı, güçlü bir mizaçtır.
4. **Melankolik mizaç:** Zayıf bir kişiliği yansıtan, üzgün, sıkılgan ve hareketsiz mizaç tipidir (Güney, 2011: 64-65).

2.4.3. Yetenek

Kişiliğin üçüncü bileşeni yetenek olup, kişiliğin biçimlenmesinde önemli bir rol oynar. Yetenek; bireyin belirli ilişkileri anlayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuçlandırabilme gibi zihinsel özellikler ile bazı olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerin toplamıdır. Örneğin, üstün zekâlı bir kişinin, çatışma durumlarına daha hızlı ve daha iyi uyum sağlanması beklenir. Akıllı olan bir çocuk, yaptığı yaramazlık ile ilgili anne ve babasının, daha çok başkalarının rahatsız olmasından dolayı kızacağını bilir (Güney, 2011: 65). Yetenek bireyin sahip olduğu bedensel ve zihinsel yeteneklerin tamamını kapsamaktadır (Erdoğan, 2007: 363).

Bedensel yetenek dendiğinde, insanların doğuştan kazandıkları ve zaman içinde geliştirdikleri yürüme, ayakta durma, koşma, görme, renk ve ses tonu ayırma, derinliği fark etme, el-kol-ayak gibi organları kullanma ve bu organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi özellikler anlaşılmaktadır. Ayrıca, sözkonusu özellikler yaşa, eğitime ve tecrübeye göre farklılık göstermektedir. Bedensel yetenekler, insan hayatının sürdürülmesine gerekli olan özellikleri kapsamaktadır (Güney, 2011: 65).

Zihinsel yetenekler ise, belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme ve sonuca varabilme gibi özelliklerle ilgili yeteneklerdir. Kalıtsal

özellikler ile öğrenim yoluyla elde edilen birikim, zihinsel yeteneklerin kazanılmasında önemlidir. Zihinsel yeteneğin bir kısmının zeka ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, zihinsel yetenekten bahsedildiğinde aslında bireysel zekadan da bir ölçüde söz edilmiş olmaktadır (Erdoğan, 2007: 363).

2.4. Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Kişiliğin kalıtım ve çevrenin etkileşimi sonucunda birçok faktörün etkisi altında kaldığı söylenebilir. Yapılan araştırmalarda kalıtımın çevreye nazaran daha fazla öneme sahip olduğu ileri sürülmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 135). Kalıtımsal, sosyo-kültürel, ailevi, coğrafik ve fiziksel gibi birçok faktör kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır.

2.4.1. Kalıtımsal Faktörler

Kalıtım, anne ve babanın kromozomları ile bir kuşaktan sonraki kuşaklara aktarılan ve çevrenin etkisiyle köklü olarak değişmeyen özellikler olup insanın bütün hayatına şekil veren önemli bir etkidir (Soysal, 2008: 7). Kalıtım yaklaşımına göre, bir bireyin kişiliğinin nihai açıklamasının genlerin moleküler yapısından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Fiziksel duruş, yüz güzelliği, cinsiyet, huy, kas yapısı ve refleksler, güç seviyesi ve biyolojik ritim gibi birçok özellik ebeveynlerimizin kim olduklarından etkilenir (Robbins ve Judge, 2015: 135).

Kalıtımsal faktörler, insanların yürüme, konuşma, gülme ve davranış biçimlerinin farklı olmasına neden olmaktadır. Öğrenme, çevreden gelen uyarılara tepki verme ve baskılara karşı dayanma gücü insandan insana farklılık gösterir ve bunun en önemli sebebi de kalıttır. Bu nedenle kalıtım, insanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmasında önemli bir faktördür (Güney, 2011: 58). Kalıtımın kişiliği belirlemesine yönelik olarak yapılan birçok çalışmada, farklı ülkelerde doğumdan sonra ayrı yetiştirilen tek yumurta ikizleri ile birlikte yetiştirilen tek yumurta ikizlerinin kişisel özellikler açısından birbirlerine çok benzedikleri sonucuna ulaşmıştır. Kalıtımın kişiliğin belirlenmesinde belirleyici bir role sahip olduğu tespit edilmiştir (Robbins ve Judge, 2015: 135).

Kalıtım, insanın iskelet, boy, ağırlık, saç-göz ve ten rengi gibi bedensel özelliklerin yanı sıra zeka durumu, heyecanlılık, duygululuk, karşı koyma, direnme ve

dayanıklılık gibi zihinsel ve duygusal özelliklerde de oldukça yüksek etkiye sahiptir. Ancak kalıtımın, bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamalarından dolayı bireylerin sonradan öğrendikleri davranış kalıpları üzerinde etkisi yok gibidir (Eroğlu,2010:209). Kalıtsal özellikler; zihinsel özelliklerin ve davranış eğiliminin ortaya çıkmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilirken, değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin şekillenmesinde etkisinin son derece düşük olduğu ifade edilmektedir (Erdoğan, 2007: 340). Bu nedenle, kişiliğin oluşumunda kalıtım bir yere kadar etkili olup kalıtım dışındaki faktörlerin de etkisi dikkate alınmalıdır.

2.4.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Bir toplumun tüm hayat biçimi olan kültür, varlığımızın yapısını belirleyen ve sosyal bir süreç ile öğrenilen uygulama ve inançların, maddi ve manevi unsurların bir bütünüdür (İlbars, 1987: 201). Maddi unsurlar, binalar, giyim tarzı, araç-gereçler gibi gözle görünen öğelerden oluşurken, manevi unsurlar ise din, hukuk, sanat, dil ve gelenekleri içermektedir. Diğer taraftan, birey; toplumun bir parçası olup, toplum, birey ve toplulukların bir araya gelmesinden oluşur. Birey, sosyalleşmeye ilk olarak ailede başlar ve içinde varolduğu toplumda kültür ile ilk alışverişini gerçekleştirir. İlkbaşlarda bu etkileşim sadece kültürden alma şeklinde olurken, daha sonra aile içinde gerçekleşen bu sosyo-kültürel etkileşim bireyin kişiliğinin oluşmasına öncülük eder (Erkurt, 2014: 25).

Kültür-kişilik ilişkisi doğumdan itibaren başlamaktadır. Hangi toplum olduğuna bakılmakızın yeni doğan her çocuk çaresiz olup dışarıdan gelecek bakıma son derece muhtaçtır. Çocuğa verilen bakım tarzı topluma ve aileye bağlı olarak büyük çapta değişiklik gösterdiği için sözkonusu farklı bakım tarzları kişiliğın gelişimi üzerinde önemli hale gelmektedir. Kalıtsal özellikler, yeni doğan çocuğın birbirinden farklı olmasında ne kadar etkiliyse, bakım tarzları da bu doğal farklılıkların artmasında ya da azalmasında o kadar etkilidir. Her toplumda bakım ve yetiştirme tarzları, aileden aileye farklılık gösterse de, geleneklerde olduğu gibi bazı ortak özellikler taşımakta ve toplumun bu ortak özelliklerini ve gelenekleşmiş tutumlarını çocuğın kişiliğine sindirmektedir (İlbars, 1987: 202-203). Bireyin, dili kullanma biçimi, dinî inanışları ve yargıları, giyim tarzı, çalışma biçimi yaşanılan çevrede var olan hakim kültürü

yansıtmakta ve o kültürün etkisi altında bulunmaktadır (Kulaksızoğlu, 1998: 110). Bu nedenle, bireyin kimliğinin ve kişiliğinin gelişiminde içinde yaşadığı kültürün davranış kalıplarına ve düşünce sistemine özgü izlere rastlamak mümkündür.

Toplumsal yaşamda bireyin ait olduğu sosyal yapı ve sosyal sınıflarda kişiliğin oluşmasında etkilidir. Sosyo-ekonomik olarak iyi koşullarda doğan çocuk büyük ihtimalle daha iyi bir yaşam tarzına, daha iyi bir işe sahip olacağı için içinde bulunduğu konuma uygun davranışlar sergileyecektir. İçinde bulunulan sosyal sınıf, sahip olduğu eğitim imkanları, yaşam biçimi, düşünce ve eğilimleri, tüketim alışkanlıkları kişilik üzerinde etkili faktörlerdendir. Aynı şekilde, ait olduğumuz sosyal sınıflara uygun şekilde, mahalle, oyun, okul, takım ve çalışma arkadaşlarını seçmekteyiz. Hatta eş ve meslek seçimlerinde de sosyal sınıfın etkisi bulunmaktadır. Sonuç olarak tüm bu unsurlar kişiliğin oluşmasında ve değişmesinde etkili olmaktadır (Güney, 2011: 59).

2.4.3. Aile Faktörü

İnsan dünyaya geldiğinde ilk olarak kendini aile ortamı içinde bulur ve ilk temas kurduğu kişiler annesi, babası ve yakın aile üyeleridir. Çocuk ilk sosyal ilişkileri anne ve babası ile kurmakta ve onların sosyal değerleri, tutumları, davranışları, yaşam biçimleri, kişilikleri çocukları etkilemektedir. Bu nedenle, aile faktörü kişiliğin oluşumunda önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevresel faktörlerin kişilik üzerinde etkileri öncelikle ve en yoğun olarak aile ortamında gerçekleşir. Bundan dolayı, anne ve baba sosyalleşmenin ilk kaynağı ve modeli olmaktadır. Çocuklar, farkında olmadan ebeveynlerinin birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Zel, 2001: 24).

Çocuğun davranışlarının şekillendirilmesinde ve kişiliğinin oluşumunda anne ve babanın davranışlarının etkisi, ödül ve ceza uygulaması ile yakından ilgilidir. Aile, özel davranışların kazandırıldığı ve ilk ceza ve ödüllerin verildiği bir okul, anne ve baba ise çocukların ilk öğretmeni olmaktadır. Anne ve baba çocuklarda istenen davranışlarını pekiştirerek, istenmeyen davranışları ise pekiştirmeyerek veya cezalandırarak bazı alışkanlıkların, değerlerin ve davranışların oluşmasında etkili olmaktadır (Güney, 2011: 58-59).

Çocuğun fikirlerini ve isteklerini dikkate alan bir aile yapısında, çocukların biraz daha rahat yetiştiği, daha rasyonel davrandığı ve kolay sosyal ilişki kurduğu

gözlemlenmiştir. Otoriter ve çocuğun isteklerini dikkate almayan aile yapısında ise çocuklarının yetişkin olduklarında otoriter bir kişilik kazanmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2010: 212). Çocuklar, cinsiyet kimliklerine göre davranmayı da ailelerinden öğrenirler. Erkek çocuğun sert ve saldırgan oyunlar oynaması, duygusallık göstermemesi ve erkeksi özelliklerini yansıtması aile içinde kabul görmektedir. Aynı şekilde, kız çocuklarından da söz dinlemesi ve duygusal davranması beklenmektedir (Güney, 2011: 58-59).

Kişiliğin oluşumunda kardeşlik ilişkileri de önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde ailelerin geniş aileden çekirdek aileye doğru evrilmesi ve bunun sonucu olarak sorumluluk duygusunun azaldığı ve ferdi ihtiyaçların öncelikli hale geldiğini söyleyebiliriz. Özellikle tek çocuğa sahip ailelerde, tek çocuk, aile içinde genellikle büyüklerin bütün dikkat ve sevgisini üstüne çekmekte, onların koruması altında olmakta, tüm idealleri üzerinde toplamakta ve rakipsiz ve paylaşmayı öğrenmeksizin bir hayatı sürdürmektedir. Bu şekilde yetişen çocuk, çoğunlukla kendi ayakları üstünde duramayan, karşılaştığı problemleri tek başına çözemeyen bir kişiliğe sahiptir (Eroğlu, 2010: 212-213).

2.4.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşumunda doğup büyüdüğümüz içinde yaşadığımız çevrenin de etkisini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. İklim, tabiat ve coğrafi çevre şartlarının kişilik üzerinde yansımaları bulunmaktadır. Coğrafi ve fiziki çevre, bireyin de ötesinde toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerindeki etkisi bilinen bir durumdur (Zel, 2001: 25).

Belli bir yerde yaşayan insan topluluklarının coğrafi koşulların etkisiyle benzer kişilik özelliklerine sahip olduğu söylenebilir. Kuzey Avrupa gibi soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert, donuk ve mesafeli mizaçlı oldukları ileri sürülürken, Akdeniz havzası ve Güney Amerika gibi sıcak iklimlerde ve kıyı kesiminde yaşayan insanların hızlı değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak, gevşek mizaçları olduğu savunulmaktadır (Eroğlu, 2010: 215). Karadeniz insanının hırçın ve sinirli bir yapıda olması yılın büyük bir kısmında havanın yağışlı olması, yine Doğu insanının sert ve katı bir mizaca sahip olması da bölgenin coğrafi koşulların zorluğu ile ilişkilendirilebilir.

Diğer taraftan, coğrafi ve fiziki faktörlerin bireylerin kişilik özelliklerine etkisi ile ilgili farklı görüşler de bulunmaktadır. Belli bir coğrafik bölgede yaşayan bireylerin kişilik özellikleri ve davranış kalıplarının, coğrafi ve fiziksel koşullar nedeni ile değil o bölgede nesiller boyunca oluşan ve sonraki nesillere aktarılan genelleşmiş davranışsal özelliklerden kaynaklanabileceği de unutulmamalıdır (Eroğlu, 2010: 215).

2.4.5. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda, kalımsal, sosyo-kültürel, ailevi ve coğrafik faktörlerin yanında kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası gibi faktörler de etkilidir (Zel, 2001: 26). Kitle iletişim araçları, kişiliğin şekillenmesinde belirgin bir etkisi bulunmaktadır (Eroğlu, 2010: 215). İnternet, cep telefonu, televizyon, radyo, gazete ve dergiler, gençlerin yeni davranış kaplıları kazanmasında önemli bir yere sahiptir. Sözkonu kitle iletişim araçları yeni moda ve hevesleri çekici, entesan ve büyüleyici hale getirerek gençlerin sorgusuz süalsiz sözkonusu yeni akımları benimsemelerini kolaylaştırmaktadır.

Bireylerin içinde buldukları yetişkinler grubu da kişiliğin oluşumunda etkilidir. Bireyler, bazı ideallerini belirlerken veya davranışlarını düzenlerken çevresindeki bazı yetişkinleri kendisine örnek alabilirler (Güney, 2011: 60). Diğer taraftan Adler (1928 aktaran Schwar ve Mahony, 2012: 56) yapmış olduğu araştırmaya göre, insanların doğum sıralamasının kişiliğin oluşumuna etkisi bulunduğunu tespit etmiştir. Doğumdaki sıranın, bireyin zeka ve yetenek düzeyini etkilediği, ilk doğan çocuğun daha zeki ve yetenekli olduğunu ve daha kolay sosyal ilişkiler kurabildiği saptanmıştır. Ayrıca, ailede çocuk sayısı arttıkça ilk doğan çocuk ile son doğan çocuk arasında zeka düzeyi ve ilişki kurma yeteneği açısından önemli farkların görüldüğü belirlenmiştir (Zel, 2001: 26).

2.5. Kişilik Modelleri

Günümüzde bireysel davranışlardaki farklılıkların ortaya çıkarılmasında ve sınıflandırılmasında belli kişilik tiyolojilerinden yararlanılmaktadır. Özellikle, örgütlerde kariyer gelişimi, takım çalışması, çatışma yönetimi gibi alanlarda kişilik tiyolojileri kullanılmaktadır. Örgütsel davranış çalışmalarında, Myers-Briggs Tipi

Kişilik Modeli, A ve B Kişilik Sınıflandırması Tipolojisi ve Beş Faktör Kişilik Modeli tipolojilerinin sıklıkla kullanıldığını söyleyebiliriz.

2.5.1. Myers-Briggs Tipi Kişilik Modeli

1940'lı yıllarda Katharine Briggs ve Isabel Briggs Myers tarafından, Carl Jung'ın insanlar arasındaki bireysel farklılıkları ve benzerlikleri araştıran kişilik kuramını temel alarak bu kuramı pratiğe dönüştürmesi sonucunda geliştirilen modeldir. Modelde dört temel tercih ve her tercih iki seçenektan oluşmaktadır (Özkalp, 2013: 37).

1. **Dışa dönüklük/içer dönüklük:** Bireyin iç dünyası ile dış dünyası arasındaki tercihini gösterir (Zel, 2001: 39). Dışa dönük bireyler, sempatik, sosyal ve kendini ifade eden kişilerdir. İçer dönük bireyler ise sessiz ve utangaçtırlar (Robbins ve Judge, 2015: 137). Dışa dönük kimseler, enerjilerini diğer insanlarla etkileşime girerek kazanırlarken, içer dönük bireyler yalnızken tek başlarına olduklarında mutlu olurlar ve enerjilerini bu şekilde kazanırlar. Dışa dönük bireyler yoğun bir sosyal ilişki içinde yaşarlar. Bununla birlikte, içer dönüklerin gelişmiş sosyal becerileri olmasına rağmen tercihlerini kendi iç dünyası ile meşgul olma yönünde kullanan ve düşünce ve kavramlarla ilgilenen bireyler olduğunu söyleyebiliriz (Özkalp, 2013: 37).

2. **Duyusal/sezgisel:** Bu boyut, algılamada ve bilgi toplamadaki tercihlerimizi göstermektedir. Duyusal tipler bilgi toplarken beş duyularına fazla güvenirlir. Nicel ve gerçeğe dayanan somut ve elle tutulur bilgilere göre hareket ederler. Günlük işleri ve detayı tercih ederler ve detaylar üzerinde odaklanmaktadırlar. Sezgisel tipler ise hislerine dayalı sistematik olmayan bir biçimde bilgi toplarlar, bilinç dışı süreçlere yoğunlaşırlar ve detaylardan çok olayın bütününe veya büyük resme bakarlar (Özkalp, 2013: 37; Robbins ve Judge, 2015: 137).

3. **Düşünsel/duygusal:** Alınan kararlar ve sorunlar karşısında bireyin düşüncesini ve mantığını objektif veya subjektif açıdan nasıl kullandığı ile ilgili boyuttur (Zel, 2001: 39). Düşünen tipler, sorunlarla karşılaştıklarında bilimsel yöntemlerle sebep-sonuç ilişkisi içinde duygusallıktan uzak düşünce ve mantığına göre karar verirken, duygusal tipler ise kişiselliğin ön planda olduğu, değer yargılarına ve duygularına göre hareket eden tiplerdir. Duygusal

tipler, duygularını ön plana çıkardıkları için kararları subjektif bir yapıya sahiptir (Özkalp, 2013: 37-38; Robbins ve Judge, 2015: 137).

4. **Yargısal/algısal:** Bireyin dünyasının daha düzenli veya daha esnek olması açısından tercihini gösteren tiptir. (Zel, 2001: 39). Yargısal tipler, dış dünya ile ilişkilerinde düzeni ve daha yapısalcı hareket tarzını benimserler. Bir şeyi sonlandırmaktan keyif alan, karar süreçlerini kontrol eden, problemleri çözmekten hoşlanan, esnek, katı olmayan ve içinden geldiği gibi önceden planlanmadan hareket eden insanlardır. Algısal tipler ise, bekle ve gör prensibine göre hareket eden, topladığı yeni bilgilere göre karar vermeyi tercih eden, beklenmedik ani kararlardan kaçınan, meraklı ve yeni bilgiye açık tiplerdir (Özkalp, 2013: 38).

2.5.2. A ve B Kişilik Sınıflandırması

1960'lı yılların sonlarında Freidman ve Rosenman adlı iki kardiyolog tarafından geliştirilen ve bireylerin günlük yaşamlarında strese maruz kalma seviyeleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki olduğunu savunan tipolojidir (Zel, 2001: 44). Freidman ve Rosenman, kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını ve kendi klinik uygulamalarında hastaların A ve B Tipi kişilik olarak ifade edilen birbirinden farklı iki davranış modeli sergilediğini gözlemlemişlerdir (Durna, 2004: 198). A ve B Tipi kişilik özelliklerine sahip olanları belirgin özellikleri açısından karşılaştırmak mümkündür (Tablo 2.1.).

Tablo 2.1: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri (Luthans, 1995 aktaran Durna, 2004: 201)

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Daima eylem halindedirler	Zamanla ilgileri pek yoktur
Hızlı yürürler	Sabırlıdırlar
Hızlı yerler	Övünmekten hoşlanmazlar
Hızlı konuşurlar	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar
Sabırsızdırlar	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler
Aynı anda iki işi yaparlar	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler
Boş zamanları pek yoktur	Yumuşak başlıdırlar
Sayılar karşı saplantılıdırlar	Asla acele etmezler
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler	
Agresifdirler	
Rekabetçidirler	
Sürekli zaman baskısı altında yaşarlar	

A tipi kişilik tipi; kendine bir zaman limiti koyarak çok uzun süre çalışırlar ve yapacağından çok fazla iş alırlar. Eve genellikle iş getirirler ve geceleri ve hafta sonları çalışırlar. Bu tip kişiler, başarı için kendisine yüksek standartlar belirlerler ve bunu devam ettirirler. B tipi kişilik tipi ise, daha az rekabetçi, rahat, sabırlı, zaman sınırlılıklarına karşı daha esneklerdir. Daha rahat bir bakış açısıyla hayatı kucaklayan, çalışma hayatında düzenli, aceleci olmayan, daha sakin ruhsal bir yapısı olan bireylerdir. Bu tip bireyler, stres ile karşılaşma ve onun sonuçlarından (kalp, tansiyon, mide problemleri) etkilenme olasılığı daha düşüktür (Kırel, 2013:150).

2.5.3. Kişiliğin Beş Büyük Boyutu

Kişilik özelliklerinin tanımlanmasında yaygın şekilde kullanılan bir modeldir. Yapılan araştırmalar sonucunda, kişilik özelliklerinin beş büyük boyutu ile ilgili geniş bir görüş birliği bulunmaktadır. Dışadönüklük, deneyime açıklık, duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk boyutları çerçevesinde kişilik özellikleri ele alınmaktadır.

Kişiliğin beş büyük boyutu ile ilgili bir kavram kargaşası bulunmaktadır. Kişiliğin beş büyük boyutu ile beş faktör kişilik modeli aynı anlama gelecek şekilde birlikte kullanılmasına rağmen aslında farklı kavramlardır. Kişiliğin beş büyük boyutu; kişilik özellikleri ile ilgili sıfat tanımlama çalışmalarını referans alan kişilik faktörlerine işaret etmektedir. Beş faktör kişilik modeli; kişilik kuramlarında veya kişilik ile ilgili ölçeklerde yer alan temel kişilik boyutlarına odaklanan bir yaklaşım olup kişilik anketlerinde tanımlanan faktörleri tanımlamaya yönelik kullanılan bir modeldir (De Fruyt, 2004: 207). Kişilik özelliğini test etmek için yaygın şekilde kullanılan model, Costa ve McCrae tarafından geliştirilmiş olup modelin 1978 yılında geliştirilen ilk versiyonu duygusal denge, dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarını içermekte ve NEO envanteri olarak adlandırılmakta iken 1985 yılında yapılan revize ile beş boyutun hepsi test edilir hale gelmiş ve NEO Kişilik Envanteri olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Daha sonraki yıllarda farklı revizyonlar da yapılmış ve her revizyon farklı isimlerle tanımlanmıştır. (Fountoulakis vd., 2014: 1). Sözkonusu ölçekte beş büyük boyutun her biri altı alt boyuta ayrılmakta ve toplamda 30 alt boyuttan ve 240 ifadeden meydana gelen bir ölçek ortaya çıkmaktadır (De Fruyt, 2004: 209).

Kişiliğin beş büyük faktöründe her bir faktör olumlu ve olumsuz yönde iki zıt özelliği temsil etmektedir. Beş faktörün özelliklerini yüksek veya düşük düzeyde sahip

olan bireylerin kişilik özellikleri farklılık göstermektedir. Beş faktörün özelliklerini şu şekilde açıklamak mümkündür.

1. Dışadönüklük: Bu tipler yaşamında, heyecanlı, hayat dolu, neşeli, girişken, konuşan ve sosyal olma gibi özelliklere sahiptirler (Somer vd., 2002: 23). İnsanlarla vakit geçirmeyi seven, iyimser, kendini ifade edebilen, sosyal ve aktif insanlardır ve zevk ve eğlence gibi pozitif duyguları yaşama eğilimindedirler ve kendisi ve etrafındaki dünya ile ilgili iyi duygular beslerler (Costa ve McCrae, 1992: 5; Llewellyn ve Wilson, 2003: 342; Robbins ve Judge, 2015: 138). Diğer insanlarla olan ilişkilerinde iddialı olup, buldukları grup içindeki diğer kişilerle kolayca iletişim kurabilirler ve konuşmaktan çekinmezler. İletişim kabiliyetleri yüksektir (Zel, 2001: 31). Diğer taraftan, bu tipin karşıtı olan içe dönük kişilik ise utangaç, çekingen, ihtiyatlı, korkak ve sessiz özelliğe sahiptir ve dışa dönüklerin aksine diğer insanlarla bir araya gelmek yerine tek başına olmaktan mutluluk duyarlar (Özkalp, 2013: 34; Robbins ve Judge, 2015: 139). Bu tip kişiler, sevinç ve üzüntülerini kendi içlerinde yaşarlar (Güney, 2011: 74). Beş faktör kişilik modelinde, dışa dönüklük boyutu rahatlık seviyemizi ölçen bir boyut olup heyecanlı, sıcakkanlı, sosyal olma, kendine güven, aktif ve pozitif duygu alt boyutlarından oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138; Costa ve McCrae, 1995:28).

2. Deneyime Açıklık: Beş faktör arasında en karmaşık olarak görülen özellik olup zeka, kültür veya deneyime açıklık gibi bir çok şekilde adlandırılmaktadır (Somer vd., 2002: 23). Bu kişiler, entelektüel, meraklı, davranışları esnek, tutumlarında ve değerlerinde tutucu olmayan bireylerdir (Costa ve McCrae, 1992: 6). Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan kişiler liberal olma ve sorunlara yeni ve yenilikçi biçimde yaklaşma eğilimindedirler (Llewellyn ve Wilson, 2003: 342). Meraklı ve statükodan çabuk sıkılan bir yapıları vardır. Diğer taraftan, bu tip kişiler bireyselci özellikleri nedeniyle başkaları tarafından yanlış anlaşılabilirler (Nga ve Shamuganathan ,2010: 268). Bu tipin karşıtı olan deneyime kapalı kişilik ise uyumlu, basit, meraklı olmayan, değişime dirençli, yeni fikirlere kapalı olma ve dar görüşlülük gibi özelliklere sahiptir (Özkalp, 2013: 35; Güney, 2011: 74). Bu tip bireyler

gelenekseldir ve kendilerine tanıdık gelen ortamlarda rahat hisselerder. Beş faktör kişilik modelinde, deneyime açıklık boyutu yeniliğe ilgi ve yeniliklere yönelme derecesini ölçmekte olup, fantezi, estetik, duygular, eylemler, fikirler ve değerler alt boyutlarından oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138; Costa ve McCrae, 1995: 28).

3. Duygusal Denge: Bu faktör Nörotizm olarak da adlandırılmakta olup, nörotizm aslında duygusal dengesizliğe vurgu yapan bir kavramdır ve olumsuz anlam içerir (Somer vd., 2002:23). Nörotizm, bireyin duygusal istikrarının bir göstergesi olup, nörotizm düzeyi yüksek (duygusal denge düzeyi düşük) olan bireyler, mod değişikliği, düşünmeden hareket etme, düşük duygusal istikrar, anksiyete, kendi halini düşünme, düşük benlik saygı ve depresyon gibi belirtiler göstermektedir (Llewellyn ve Wilson, 2003: 342) (Nga ve Shamuganathan, 2010: 268). Bu tip kişilerin duyguları aşırı değişkenlik gösterir ve diğer insanlara nazaran günlük ve iş yaşantılarında daha fazla strese girerler. Üzüntü, kaygı, öfke ve suçluluk gibi bir çok olumsuz duygu biçimine sahiptirler (Güney, 2011: 73). Nörotizmin diğer ucu olan duygusal denge düzeyi yüksek olan bireyler, kendinden emin, sakin ve güvenilir kişilik sergilemeye eğilimlidirler (Robbins ve Judge, 2015: 138). Günlük ve iş yaşamlarında sakin, uyumlu olup aşırı tepki vermezler ve iş ve aile hayatında daha başarılıdırlar (Güney, 2011: 73). Beş faktör kişilik modelinde, duygusal denge veya nörotizm boyutu gerilime dayanma yeteneğini yansıtmak olup anksiyete, düşmanlık, depresyon, kendini bilme, düşüncesizlik ve strese duyarlılık alt boyutlarından oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138; Costa ve McCrae, 1995: 28).

4. Uyumluluk: Bu tip, nazik, sempatik, kibar, sıcak, yardımsever bir kişiliğe sahiptir (Özkalp, 2013: 35). Diğer insanlarla ilişkileri iyi olup sorun yaşamazlar. Takım halinde çalışmaktan hoşlanırlar ve çevresindeki insanlara arkadaşça davranırlar (Zel, 2001: 31). Kişilerarası ilişkilerde uyumluluk; iyi dinleyici olma, sabırlı olma, empati kurma ve sosyal etkileşimlerde uyumu teşvik etme kabiliyetini içerir (Nga ve Shamuganathan, 2010: 267). Bu tipin diğer ucunda yeralan uyum düzeyi düşük insanlar ise eleştirel, bencil, kaba, soğuk, katı, hissiz özellikler gösterirler (Özkalp, 2013: 35). Bu tip bireyler,

soğuk, muhalif, uyumsuz yapıya sahiptirler. Beş faktör kişilik modelinde, uyumluluk boyutu bir bireyin diğer bireylere uyma eğilimini ölçmekte olup güven, doğruluk, başkalarını düşünme, uysallık, tevazu, yumuşak başlılık alt boyutlarında oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138; Costa ve McCrae, 1995: 28).

5. **Sorumluluk:** İyi örgütlenmiş, titiz ve çalışkan insanlardır (Costa ve McCrae, 1992: 6). Sorumlu kişiler; kurallara ve yasalara uymaları tercih eden, güvenilir ve sıkı çalışan bireylerdir (Llewellyn ve Wilson, 2003: 342). Sorumluluk düzeyleri yüksek olan kişilerin sorumlu, düzenli, güvenilir ve azimli olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 138). Costa ve arkadaşları (1991: 889) göre, bu tipin hem ilerletici hem geriletici özellikleri olduğu, faktörün ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığı gibi özellikleri içerirken, engelleyici yönü ise, ahlaki titizlik ve tedbirlilik gibi özellikleri kapsamaktadır. Yüksek performans standartlarını elde etmek için süregelen bir saplantı içindedirler (Nga ve Shamuganathan, 2010: 268). Bu tipin diğer ucunda yer alan sorumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise, dikkatsiz, organize olamama, sorumsuzluk, disiplinsizlik, tembellik, dağınıklık gibi özelliklere sahiptirler (Özkalp, 2013: 34-35; Costa ve McCrae, 1992: 6). Beş faktör kişilik modelinde, sorumluluk boyutu bir güvenlik ölçeği olup yeterlilik, düzen, görev bilinci, başarı çabası, disiplinli olma ve dikkatli olma alt boyutlarından oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138; Costa ve McCrae, 1995: 28).

2.6. Kişilik Kuramları

Sahip olduğu farklı ve benzer özellikleri karmaşık bir yapıya sahip olan insanın kişiliği ile ilgili bugüne kadar bir çok araştırma yapılmış ve kişilik ile ilgili bir çok kuram ileri sürülmüştür (Zel, 2001: 33). İleri sürülen kuramların bazıları kişiliğin oluşumuna odaklanırken bazıları ise kişiliğin yansımalarını esas almışlardır (Erdoğan, 2007: 362).

Kişilik kuramlarının genel olarak üç fonksiyonu bulunmaktadır. İlk olarak, insan doğası ile ilgili felsefi soruların cevapları için bir araç görevi görür. İkinci olarak, kişilik kuramları, psikolojik mekanizmaların ve insan karakteristiğinin anlaşılmasında bizlere

yardımcı olur. Son olarak, kişilik kuramları, üzerinde çalışılan değişkenleri ve ele alınan kavramları tespit ederek kişilik psikolojisinin kapsamını ve sınırlarını belirlemektedir. Böylece, önemli sorunları araştırmacıların dikkatine sunmakta ve alanda yapılan ilerlemeler ile ilgili bir standart oluşturmaktadır (Costa ve McCrae, 1996: 55).

Her bir kuram insan doğasının ve bireysel farklılıkların farklı yönlerini vurgulamakta ve onlarla ilgili farklı açıklamalar sunmaktadır. Bu nedenle, kişiliğin anlaşılmasında, herhangi bir tek kuram yerine birçok kişilik kuramının birlikte ele alınması kişiliğin anlaşılmasında bizlere daha fazla yardımcı olacaktır.

2.6.1. Psikanaliz Kuramı

Psikanaliz kuramı, bilinçaltı alanı üzerine odaklanan, insanların içgüdüleri ve dürtüleri ile donatılarak dünyaya geldiğini ve isteklerini en kısa sürede gidermeye yönelik haz ilkesi ile hareket ettiğini ileri süren bir yaklaşımdır (Güney, 2011: 67). Bu kurama göre bilinçaltı süreçler kişiliğin özünü oluşturur ve sürekli çatışma içinde olan zihinsel yapılar sayesinde çalışmaktadır.

Psikanaliz kuramının kurucusu Sigmund Freud olup, Freude (2001:100) göre kişilik, id (alt benlik), ego (benlik) ve süperego (üst benlik) gibi üç temel dilimden meydana gelmektedir. İd; insanların doğuştan sahip oldukları, öncelikli olarak tatmin edilmeleri gereken biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçları ile arzularının depolandığı bir alandır. Ayp, günah, suç, yasak gibi kültürel sınırlamalardan etkilenmeyen ve insanların doğal dürtü ve hislerini yansıtan id, libido olarak da adlandırılmaktadır (Eroğlu, 2010: 219).

Süperego; idin tam karşıtı olup, onunla sürekli mücadele içindedir. Toplumda geçerli olan kurallar açısından iyi davranışları ödüllendiren, kötü davranışları cezalandıran ve davranışları kontrol eden kişilik birimidir. Toplumun sahip olduğu ahlaki standartları yansıtır. İnsanoğlu, toplumda varolan değer yargılarını ve deneyimlerini algılar ve daha sonra bunları benimser. Bu nedenle, süperego birdenbire değil zamanla oluşur. Süperego, insanın davranışlarını, düşüncelerini, eğilim ve duygularını kontrol altına alır. İd, bireyin ne yapmak istediğini gösterirken süperego ise bireyin toplumda ne yapması gerektiğini anlatır (Zel, 2001: 33; Güney, 2011: 68).

Ego ise, bireyin, olumlu veya olumsuz yönü ya da kontrolü veya kontrolsüz arzuları arasındaki dengeyi, başka bir ifadeyle idin isteklerinin süperegoya uygun hale getirilmesini sağlar. Ego, idin engelleyicisi ve kısıtlayıcısı olup toplum tarafından kabul edilebilir bir yol bulununcaya kadar bazı dürtülerin doyurulmasının ertelenmesinde rol oynar. Egonun düzenli çalışması, bireyin zihinsel sağlığı ve tutarlı davranışlarında olumlu etkisi bulunmaktadır (Güney, 2011: 68-69; Eroğlu, 2010: 219). Ego, idin arzularını yerine getirirken, hem dış dünyanın nesnel gerçekliği ile başa çıkmakta hem de süperegounun katı kısıtlamalarını dikkate almakla karşı karşıya kalmaktadır. Bu üç tehditin ortaya çıkardığı baskılara anksiyete ile tepki verir. İşte ortaya çıkan anksiyeteyi azaltmak için savunma mekanizmaları kullanılır. Belli başlı savunma mekanizmaları; bastırma, yansıtma, yer değiştirme, akla uygunlaştırma, karşıt tepki geliştirme, gerileme, yüceltme, yadsıma, düş kurma, özdeşleşme ve yapma-bozmadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011:24-35).

Alfred Adler, başlangıçta Freudun psikanaliz kuramını benimsemiş, fakat daha sonra Freudun görüşlerine getirdiği eleştirilerin tepki alması sonucu kendi bireysel psikoloji okulunu kurmuştur (Ryckman, 2004:112-113). İçgüdüsel cinsel istekler ve bilinçdışı süreçlerin yerine sosyal istekler ve bilinçli düşüncelere odaklanarak Freudun görüşlerinden ayrılan Adlere (1927 aktaran Cervone ve Pervin, 2016: 135-136) göre bireyin var olma amacını belirleyen şeyin sahip olduğu aşağılık hissi, yetersizlik ve güvensizlik hissi olduğunu ve insanın bilinçli olarak bu olumsuz durumu telafi etmek için güdülendiğini ifade etmektedir. İnsanın tüm motivasyonunu, “üstünlük çabası” olarak adlandırılan tek ve temel bir güdüyle açıklandığını ileri sürmektedir. Her insan yaşama yoğun eksiklik duyguları ile başlar ve bu duygular evrensel olup normal kabul edilmelidir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 46). İnsan yaşamı boyunca karşılaştığı nesnelere, varlıklara ve çeşitli durumlara karşı hükmetme ve onlara egemen olma çabası içindedir. Aslında bütün insanlarda üstünlük çabası var olup bu duygular engellendiğinde, bu durum aşağılık kompleksinin oluşmasına neden olmaktadır (Güney, 2011: 68-69). Ayrıca, kişiliğin, bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı sergilediği tutumların sonucu olarak oluştuğunu ve insan davranışının hayatın ilk gününden itibaren toplumsal bir yapı içinde geliştiğini ifade etmektedir (Eroğlu, 2010: 223).

Carl Gustav Jung, libidoyu cinsel bir içgüdü olarak değil de genel bir hayat enerjisi olarak görmesi ve aynı zamanda yaratıcılık ve haz duygularını da içinde

barındırdığını ileri sürmesi nedeniyle Freud ile görüş ayrılığına düşmüştür (Cervone ve Pervin, 2016: 138). Junga (1969 aktaran Ryckman, 2004: 78-79) göre kişiliğin tümü psişe olarak adlandırılmakta olup, psişe birbirinden farklı biçimde çalışan, ancak birbiriyle etkileşim içinde bulunan egonun, kişisel bilinç dışı ve kollektif bilinç dışı gibi sistemlerden oluştuğunu ileri sürmektedir. Ego; kişiliğin bilinçli bölümünü oluşturmaktadır. Hayatın ilk dönemlerinde oluşmaya başlar ve çocuğun zamanla çevresindeki nesnelere seçmeye ve tanımaya başlamasıyla bilinç alanı daha fazla genişlemektedir. Düşünme, hissetme, duygu ve sezgi gibi zihinsel fonksiyonların artması, bilinç alanının genişlemesini sağlamaktadır. Kişisel bilinç dışı; egonun geri çevirdiği duyguların, yaşantıların ve düşüncelerin saklı olduğu yerdir. Burada, bilince hiç ulaşmamış veya ulaştıktan sonra bireyde rahatsızlık yarattığı için bastırılmış ve geri gönderilmiş yaşantılar bulunmaktadır. Kolektif bilinç dışı ise; bireyin ait olduğu toplumun ya da ırkın kalıtsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır (Zel, 2001:35-36).

Karen Horney (1937, 1945 aktaran Cervone ve Pervin, 2016: 142-143), nevrozların, cinsel kimliğin ve maskülenlik ve feminenliğin oluşumunda kültürel faktörlerin önemli rol oynadığını, fakat Freudun biyolojik ve fizyolojik faktörleri ön planda tutarak kültürel faktörleri göz ardı ettiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle, geleneksel psikanaliz düşünce ile yollarını ayırmıştır. Ayrıca, çocukluk dönemindeki deneyimlerin de kişilik üzerinde oldukça etkili olduğunu ifade etmektedir. Çocuklukta sevgi ve şevkat ihtiyacı karşılanmayan insanların anne ve babalarına karşı düşmanlık duyguları geliştirdiklerini ve bunun sonucunda temel kaygı durumu yaşadıklarını belirtmektedir. İnsanlar temel kaygı ile mücadele etmek için diğer insanlarla üç farklı ilişki tarzını benimsemektedir. Bunlar; insanlara yönelme, insanlara karşı olma ve insanlardan uzaklaşmadır. Normal insanlar, diğer insanlarla ilişkilerinde bu üç yöntemi kullanırken, nörotik insanlar bunlardan yalnızca birine katı bir şekilde bağlanırlar (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 90).

Fromm (1962 aktaran Allen, 2006: 174), Marx ve Freudun görüşlerinden önemli ölçüde etkilenen ve her ikisinin görüşlerini de birleştirmeye çalışan bir yazardır. İnsanın doğa ve toplum ile olan bağlarını koparması sonucunda kendisini yalnız ve soyutlanmış hissettiğini ileri sürmektedir. Soyutlanmış olma, diğer hayvan türlerinde görülmediğinden insana özgü bir özelliktir. Örneğin, çocuk ailesi ile olan bağlarını koparıp özgürlüğünü kazanırken aynı zamanda yalnızlık ve çaresizlik duygularını da

yaşamaya başlar. Birey, kendisini dış dünya ile bağlayan bağlarını koparmadıkça özgür değildir. Ancak, bu bağlar güvenlik ve ait olma duygusunu da sağlamaktadır. Birey, doğa ve toplum ile arasında var olan ve asal bağ olarak da adlandırılan bağlarını kopardıkça bireyselleşmektedir. Tarih boyunca insanoğlu daha fazla özgürleşmekte, ancak bunun karşılığında daha fazla yalnızlaşmaktadır. Kuramında, insanın özgür olma isteğiyle bağımlılığı tercih etmesinin ortaya çıkardığı çelişkileri çözümlenmeye çalışmıştır (Geçtan,1980:119-122).

Hary Stack Sullivanın (1953 aktaran Allen, 2006: 131) görüşleri, kişinin ihtiyaçlarına ve gelişimi, bir anneyle başlayıp bir cinsel partnerin seçimiyle sonuçlanan bir dizi iki kişilik ilişkide karşılandığı fikrine dayanmaktadır. Kişilerarası ilişki ne kadar çok ise insan o kadar çok kişiliğe sahiptir. Kişiliği, bir insan yaşamını karakterize eden, tekrarlayan kişilerarası durumların nispeten kalıcı şekli olarak tanımlanmaktadır. Kişiliğin, bireyin içinde yaşadığı ve varlığını bulduğu kişiler arası ilişkilerden soyutlanamayacağını, bu yüzden de kişiliğe ilişkin bilgi elde etmenin tek yolunun insanların kişilerarası ilişkilerde nasıl davrandığını bilimsel açıdan incelenmesinden geçtiğini ileri sürmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011:134).

Erik Eriksona (1970 aktaran Allen, 2006: 154) göre, insanlar birey üzerinde etkili olan fiziksel arzuların ve kültürel faktörlerin bir birleşimi olan psikososyal gelişimin sekiz aşamasından geçmektedir. İnsan hayatı; oral duyuşsal, kas anal, lokomotor-jenital, latens, ergenlik, yetişkinlik, olgunluk ve yaşlılık olarak sekiz dönemden meydana gelmektedir. Oral duyuşaldan yaşlılığa kadar olan dönemde varolan kişilik özellikleri ise sırasıyla, umut, istenç, amaç, yeterlilik, bağlılık, sevgi, ilgi ve akıl olduğunu dile getirmiştir. Bireylerin sosyal uyumlarına vurgu yaparak kişiliğin oluşumunda sosyal çevrenin etkili olduğunu savunmuştur. (Özkalp, 2013: 33; İnanç ve Yerlikaya, 2011: 166).

Psikanaliz yaklaşım içinde yer alan bir başka yaklaşım kendilik psikolojisidir. Heinz Kohut (1971 aktaran Boysan, 2015: 59), erken dönem onay ve kabul görme ihtiyacının karşılanmaması sonucunda kişinin nesne sevgisi ihtiyacının abartılı onay ihtiyacına dönüşerek yaşamı boyunca eş, arkadaş gibi farklı kendilik nesnelere onay görme bağımlılığı duyduğunu ileri sürmektedir. Kendilik psikolojisi, temelde, kendiliğin gelişimini ve insanın etkileşimi bağlamında kişinin ruh sağlığı üzerindeki etkisini anlamaya ve açıklamaya odaklanmaktadır (Ryckman, 2004: 210). Eğer bir kişi,

insanlarla olan ilişkilerinde sorunlar yaşıyorsa bunun nedeni kendilik ile ilgili gelişimsel sorunlarda aramak gerekmektedir. Bu nedenle, örneğin çocukluk döneminde kendisi ile ilgili olumlu kendilik duygusu geliştiremeyen bir kişinin hayatının geri kalanında muhtemelen kendisini değerli kılabilecek kişilerle ilişkiler kurmaya eğilimli olacağı ileri sürülmektedir. Bu kapsamda, narsisizm kendilik psikolojisinin temel konularından biri haline gelmiştir (Cervone ve Pervin, 2016: 145).

2.6.2. Davranışsal Kuram

Bu yaklaşımın kuramcıları, bireyin tam olarak çevre tarafından kontrol edildiğini ileri sürmektedir. Kişiliğin şartlandırmaların gözlemlenebilir sonuçları olduğunu savunmaktadırlar.

Pavlovun klasik koşullanmasını insan öğrenmelerinde geçerli olduğunu gösteren John Watson (1920), zihin veya iç dünyanın, dünyanın yansımalarının işlendiği ve bilgilerin toplandığı bir depodan ibaret olduğunu ve insanın anlayışından bağımsız olan dış gerçekliklerin düşünceleri yönlendirdiğini savunmaktadır. İleri sürdüğü davranışçı yaklaşımında, düşünceyi kendi başına bir varlığı olmayan edilgen bir süreç olarak görmekte ve düşünceyi de bir tür konuşma (sessiz konuşma) başka bir ifadeyle davranış olarak kabul etmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen en önemli faktörün çevre olduğunu ve çevrenin insanı şekillendirdiğini ifade etmektedir (Türkçapar ve Sargın, 2012: 8).

Diğer bir kuramcı Skinnera (1953 aktaran Ryckman, 2004: 513) göre, tüm davranışlarımız şartlara göre gerçekleşmekte ve sonuçlara neden olmaktadır. Bu nedenle belli bir çevrede sonuçlar üretmek için eylemler bulunmaktayız. Geliştirmiş olduğu sonuçsal şartlandırma (edimsel şartlandırma veya operant şartlandırma) varsayımına göre, davranışları karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırılmaktadır. Buna göre, gösterilen davranışın karşılaşılabileceği sonuç önemli olup sonucun çeşidine göre kişi, ya aynı davranışı tekrar göstermekte veya göstermemektedir (Koçel, 2011: 629-30). Kişiliğin bireyin koşullanma geçmişini yansıtan davranış alışkanlıkları olduğunu ve insanın tüm davranışlarının daha önceki koşullanmalarına bağlı olarak oluştuğunu öne sürmektedir. Kişilikte görece durağan ve sürekli olan şey pekiştirildiği için sıklaşmış olan davranışların nasıl kazanıldığı üzerinde durmayı tercih etmiştir. Ayrıca, insan davranışlarının gözlenebilir her olgu gibi bir takım yasalarca belirlendiğini ve

bilimsel olarak incelenebileceğini ileri sürerek özgür irade kavramına karşı çıkmıştır. (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 181-82).

Miller ve Dollard (1941 aktaran Cüceloğlu 2016: 424), Freudun ileri sürdüğü kişilik kavramlarının öğrenme süreçleriyle açıklanabileceğini savunmaktadırlar. Bireyin bir şeyi istemesi, dikkate alması, yapması ve elde etmesi yoluyla bir öğrenmenin gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir. Kişilik dendiğinde, öncelikle alışkanlığın oluşumu ve çeşitli alışkanlıklar arasındaki ilişkilerin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedirler (Hazar, 2006: 133).

2.6.3. Bilişsel Kuram

Bilişsel kuram, kişiliğin, öğrenilmiş ve doğuştan gelen düşünce tarzlarının etkileşiminden meydana geldiğini savunmaktadır. Bilişsel kuramın öncüleri arasında yer alan Kellye (1955 aktaran Ryckman, 2004: 383) göre, her birimizin, bilim insanı gibi, olayları tahmin etmeyi ve kontrol etmeyi çabaladığına inanmaktadır. Sürekli olarak deneyimlerimizi değerlendirmekteyiz ve çevremizdeki dünyayı anlamak ve kontrol etmek için yorumlarımızı kullanmaya çalışmaktayız. Geliştirdiği “kişisel yapılar kuramı” ile doğrudan davranışı etkileyen bilişsel yapıları vurgulamaktadır. Beklenti ve öngörüler insan zihninin temel özelliği olup her bir bireyin bir bilim adamı edasıyla dünyanın, insan ilişkilerinin nasıl işlediğine ilişkin kuramlar ve modeller geliştirdiğini ve bunlar aracılığıyla öngörülerde bulunduğunu ileri sürmektedir. Bu bebeklikten itibaren başlayan bir süreç olup yaş ilerledikçe kuramlar artmakta ve çeşitlenmektedir. Bireyin, diğer insanlarla ilgili kuramlar ve öngörüler geliştirirken aynı zamanda kuramları diğer insanlara uygulayarak onların davranışlarını tahmin etmeye çalışmaktadır. Bütün bu kişisel kuramlar bir yapılar sistemini oluşturarak zihnimizi doldurmakta olup her bir yapının mutlu-mutsuz gibi iki zıt ucu bulunmaktadır. Kişi belli bir anda bu ikisi arasında bir yerde bulunmaktadır (Türkçapar ve Sargın, 2012: 8).

Sosyal-bilişsel yaklaşımı geliştiren Bandura (1971 aktaran Ryckman, 2004: 580-581), davranışın sadece içsel faktörlerden veya çevresel etkilerden kaynaklanmadığını ve iç süreçlerin ve çevresel etkiler arasındaki karmaşık etkileşimin bir sonucu olarak davranışın ortaya çıktığını savunmaktadır. Davranışlar, çevre ve kişisel faktörler arasında üçlü bir karşılıklı nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Tesadüfi olayların ve karşılaşmaların bu üçlü belirleyicilik kapsamında kişilik gelişimini etkilediğini öne

sürmektedir. İnsanoğlunun farklı durumlarda çeşitli davranışları öğrenmeye yönelik bir esnekliği olduğunu ileri sürmektedir. İnsanların doğrudan kendi yaptıkları davranışların sonuçlarından öğrendiğini kabul etmekle birlikte, başka insanların davranışlarını gözlemleyerek dolaylı bir şekilde öğrenme üzerinde daha fazla durmaktadır. Diğer taraftan, insanların kendi yaşamlarının doğası ve niteliği üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bundan dolayı, insanlar sosyal sistemlerin hem ürünü hem de üreticisidir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 209).

Julian Rotter (1972 aktaran Cüceloğlu 2016: 426), öğrenme kavramını kullanarak kişilik kavramını ele almıştır. Geliştirdiği beklenti-değer yaklaşımına göre, kişi belirli bir davranış, o davranıştan beklediği bir sonuç için yapmaktadır. Birey için bu davranıştan elde etmeyi düşündüğü sonucun bir değeri bulunmakta olup herhangi bir durumda beklenti veya değerden biri çok düşük çıkarsa davranış ortaya çıkmamaktadır (Hazar, 2006: 133). İnsanın kişiliğinin klasik davranışçıların düşündüğü gibi çevreye karşı olan istemsiz tepkilerden oluşmadığını, kişinin çevreye verdiği tepkilerin bireyin önceki öğrenme deneyimleri ve yaşam öyküsüne bağlı olarak geliştiğini ileri sürmektedir. Bireyin uyarana vereceği tepki o kişinin daha önceki yaşantıları tarafından biçimlendirilir, bu nedenle aynı uyarana veya aynı çevre içinde iki birey farklı tepkiler verebileceğini belirtmektedir. Öğrenmelerin çoğunun diğer insanlarla yaşanan sosyal ilişkiler sonucu gerçekleştiğini ifade etmektedir (Türkçapar ve Sargın, 2012: 10).

2.6.4. İnsancıl Kuram

İnsancıl kuramcılar, insanın gerçekte uyumlu, akılcı ve iyiye yönelik olduğunu; düşmanlık ve kıskançlık gibi eğilimlerin sevgi ve güvenlik gibi temel isteklerin engellenmesi sonucunda ortaya çıktığını, bu nedenle bu eğilimlerin insana özgü ve kendiliğinden gelişen eğilimler olmadığını ileri sürmektedir (Kuzgun, 1985: 3).

Rogers (1961, 1977 aktaran Cüceloğlu 2016: 428), insan doğasına iyimser yaklaşmakta ve her insanın doğuştan aradığını ve potansiyellerini gerçekleştirmek için çabaladığını ifade etmektedir. Çocuğa koşulsuz olumlu saygıyla yaklaşmanın önemini vurgulamıştır. Sağlıklı kişisel gelişim için öncelikle bireyin başkalarıyla olumlu veya olumsuz temasta bulunması gerektiğini savunmaktadır. Bu temas kişilik gelişimi için en temel gereklilik olup çocuk bir başkasının kendisine ilgi ve saygı gösterdiğini hissettikçe olumlu saygıya değer vermeye başlayacağını ileri sürmektedir. Çocuk,

diğerlerinin kendisine değer verdiğini algılayorsa olumlu saygı ihtiyacı bir ölçüde doyurulmuş olmaktadır. Değer koşullarının kişiliğin sağlıklı gelişimindeki önemine vurgu yaparak anne-babanın veya çocuğu yetiştiren kişilerin sahip olduğu değerlerin, çocuğun gelişimini ve potansiyelini engellediğinde, kişilik gelişiminin bundan olumsuz etkilendiğini ileri sürmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 306-307).

Maslow (1970 aktaran Kuzgun, 1985: 3), insanın içsel doğasının, değiştirilemez, yok edilemez olduğunu savunmaktadır. Engelleyici ve geriletici koşullarda bazı gelişme eğilimleri ortaya çıkamayabilir, fakat bu onların tamamen yok olduğu anlamına gelmemektedir. İnsan doğasına ilişkin iyimser bakış açısına sahiptir ve doğuştan gelen eğilimlerimizin çoğunlukla sağlıklı olduğunu ve olumlu yönde gelişim, nezaket, cömertlik ve sevgi potansiyeli içerdiğini ileri sürmektedir. Yıkıcılık, kin, gaddarlık, sadizm, nefret, vb. gibi durumlar insanın temel özellikleri olmadığını ve bunların, ancak gereksinim, duygu ve yeteneklerin engellendiğinde geliştiğini ifade etmektedir. İnsanların kendi yaşamlarını yönetme şansını elde ettiklerinde daha sağlıklı, üretken ve mutlu olacaklarını iddia etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011:315).

2.6.5. Kişilik Özellikleri Kuramı

Bu yaklaşımda kişilik, bireyin temel özelliklerinin bir sentezi olarak görülmektedir. Bu özelliklerin bilinmesiyle bireyin kişiliği de ortaya çıkacaktır. Bu özellikler daha çok birbirine zıt sıfatlar halinde ifade edilen iyi-kötü, atılgan-çekingen, aktif-durgun, gergin-rahat gibi ifadelerden oluşmaktadır (Cüceloğlu, 2016: 417).

Kişilik özellikleri alanında çalışmalar yapan teorisyenler arasında yeralan Allport (1966 aktaran Allen, 2006: 418), her bireyin kendine özgü kişilik özelliklerine sahip olduğunu savunmuş ve bu nedenle her bir özelliği için az sayıdaki kişilik özelliği boyutlarında bir yer arama çabası içine girmemiştir. Davranışın birçok çevresel faktörlerin etkisiyle şekillendiğini ve kişilik özelliklerine bakılarak bir kişinin ne yapacağını önceden tahmin etmenin zor olduğunu öne sürmüştür. Kişilik özelliklerinin, sinir sistemimizdeki fiziksel faktörlere dayandığını ve her insanın, diğer insanlardan farklı bir özellikler kümesine sahip olduğunu ifade etmektedir (Güney, 2011: 70-71). Değişmeyen, öznel ve tekil kişilik özelliklerinin insan davranışını belirlediğini savunmaktadır (Hazar, 2006: 133). Kişiler arası ilişkiler, kültür ve roller ancak insan kişiliği hakkında bilgi veren kaynaklar oldukları için kişilik ile ilgili doğrudan rol

oyunayan unsurlar değildir. Bu nedenle, bireyin kişiliğinin en önemli parçaları; güduları, özellik veya eğilimleri ve kişisel stildir (Yanbasta, 1996: 206).

Cattell (1966 aktaran Allen, 2006: 384-385) kişilik özelliklerini güçlenmeyen ve kaybolmayan sürekli yapılar olarak tanımlamakta olup doğuştan gelmekte, yaşam süresi boyunca gelişmekte ve düzenli olarak davranışları etkilemektedir. Bu kapsamda, kişilik özelliklerini sınıflandırmak için faktör analizlerinin de kullanıldığı kapsamlı bir metod geliştirmeye odaklanmıştır. İnsan kişiliğini meydana getiren 16 temel özellik bulunduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; mantıklı düşünce, üstünlük, duygusal kararlılık, neşelilik, sosyal cesaret, kural bilinci, sıcaklık, hassaslık, dalgınlık, tedbirlilik, hususiyet, endişe duygusu, kendine yetme, değişkenliğe açıklık, mükemmeliyetçilik ve gerginliktir (Güney, 2011: 71). Kişilik özelliklerinin kişiliğin temel yapısını oluşturduğunu ve bu özelliklerin kişinin belirli bir durumda nasıl davranacağından sorumlu olduğu fikrini kabul etmektedir. Fakat, kişilik özelliklerinin fiziksel ya da sinirsel statüsü yoktur ve açık davranışların titizlikle ölçülmesi sayesinde varlıkları anlaşılabilirliğini ileri sürmektedir. Bu nedenle, bu özelliklerin kişinin içinde var olduğu varsayımına katılmamaktadır. (İnanç ve Yerlikaya, 2011:263).

Kişilik kuramı çalışmalarında faktör analizini kullanan Eysenck (1970 aktaran Cervone ve Pervin, 2016: 251-252), kişiliğin içe dönüklük-dışa dönüklük ve nörotiklik (duygusal istikrar ya da istikrarsızlık) olmak üzere iki temel boyutunun olduğunu ileri sürmektedir. Nörotiklik düzeyi yüksek olan insanlar, huzursuz, kararsız, alıngan, kaygılı, çabuk üzülen, duygusal davranma eğiliminde olan, öfkelenen, kimselerdir. Nörotiklik düzeyi düşük olan insanlar ise, belirli bir duygusal kararlığa sahip olup ani tepkiler vermezler ve çok fazla duygusal iniş ve çıkış yaşamazlar. Dışa dönüklük; girişkenlik, sosyallik, konuşkanlık, cana yakınlık, canlılık, uyumluluk, liderlik gibi özelliklerle ilişkilendirilmektedir. İçe dönüklük ise, sessiz, içe kapanık, çekingen, temkinli, edilgen, arkadaş sayısı oldukça az, yakın arkadaşları dışında diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanmayan ve tek başına kalmayı tercih eden kimselerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 275-281). Daha sonra, Eysenck (1990 aktaran Cervone ve Pervin, 2016: 253), kişilik modeline psikotizm olarak anlandırılan üçüncü bir boyut eklemiştir. Psikotizm, saldırganlık, bencillik, anlayışsızlık, diğer insanların haklarına ve iyiliğine duyarsızlık ile ilişkilendirilmektedir. Psikotizm düzeyi düşük bireyler ise, empatik,

yardımsız, uysal, işbirliğine yatkın ve geleneksel kimselerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 275-281).

Kişilik özellikleri ile ilgili bir diğer kuramcı olan Murray'nin (1981 aktaran Allen, 2006: 384-385) çalışmalarındaki en önemli kavram gereksinimler olmuştur. Kişilik kuramında, kişiliğin gereksinimler içinde oluştuğunu savunmaktadır. Gereksinimlerin, fizyolojik eksikliklerden doğduğunu, ancak oldukça durağan kişilik özelliklerini temsil ettiğini belirtmektedir. Gereksinimler, sadece gözlemlenebilen davranışlardan çıkarılabilirler. Gereksinimler, öğrenilmiş davranışlar olup içsel eğilimlerden kaynaklanmazlar. Hazırlanmış olduğu gereksinimler listesi kişiliği istatistik yöntemlerle çözümlen testlerin temelini oluşturmaktadır. Bu testlerin bilinçdışı davranışları ortaya çıkarma amacı, kişiliğin de bilinçdışı süreçlerin ürünü olduğu düşüncesini desteklemektedir (Dal ve Eroğlu, 2015: 363; Hazar, 2006: 133).

2.6.6. Biyolojik Kuram

Bu kurama göre, genler, hormonlar, kalıtım ve beyindeki kimyasallar, doğuştan gelen fiziksel özellikler gibi biyolojik faktörler, insan kişiliğinin büyük bölümünü düzenlemektedir.

Eysenck (1990 aktaran Allen, 2006: 401), kişiliğin önemli ölçüde kalıtsal kaynaklı olduğunu savunmaktadır. İnsan, biyososyal varlıklar olduğunu, çevreye belirli şekillerde cevap vermek için doğuştan gelen özelliklere sahip olduğunu ve bu özelliklerin ancak toplumsal taleplerle bir ölçüde değiştirilebileceğini ifade etmektedir. Çevre ile genlerin davranışın oluşumunda etkileşim halinde olduğunu ve biyolojik faktörlerin daha güçlü bir rol oynadığını iddia etmektedir (Ryckman, 2004: 356). Temel kişilik boyutları olan dışadönüklük, nörotizm ve psikotizmin kalıtım ve biyolojik olarak belirlendiğini ileri sürmekte ve çevresel faktörlerin etkisini yok saymaktadır. Temel kişilik boyutlarındaki değişkenliklerin %75'i genetik faktörlerce kalıtım yoluyla belirlendiğini ve çevrenin sözkonusu değişkenlerdeki payının %25 ile sınırlı olduğunu ileri sürmektedir. Kişiliğin gelişiminde nedensel etkiye sahip en önemli faktörün kalıtım olduğunu savunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011:275).

Sheldon (1954 aktaran Cüceloğlu, 2016: 417) bireylerin fiziksel yapılarıyla kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğunu savunmakta ve bedensel yapılarına göre bireyleri endomorf, mezomorf ve ektomorf olarak üçe ayırmaktadır. Beden yapısı yuvarlak, karın

bölgesi geniş, saçlar seyrek, kaslar gevşek ve cildi düzgün olan endomorf tipteki insanlar, hareketleri yavaş ve uyuşuk, yemek yemekten hoşlanan, rahata düşkün, neşeli, sevme tanınma isteği güçlü, arkadaş canlısı, ilgisi kendisine dönük, hoşgörülü, çabuk ve kolay duygulanan, kaygılanan, üzülen ve ağlayan bir kişilik yapısı göstermektedir. Mezomorf tipte olanların dayanıklı, atletik, omuzları ve kasları gelişmiş kişilerdir. Bu tip kişiler, maceracı, girişken ve atılgan, egemen olma ve yönetme tutkusu olan, her türlü kalabalık ve gürültüden hoşlanan, içinden geldiği gibi hatta zaman zaman saygısızca davranan, dışadönük ve saldırgan bir kişiliğe sahiptirler. Ektomorf tipte olanlar ise ince, uzun, iyi gelişmemiş kas yapısına sahiptirler. Bu tipte yer alan bireyler, hareketleri yavaş ve endişeli, olaylar ve insanlar karşısında geriye çekilen ve içine kapanan, kalabalıktan ve arkadaş ortamından çekinen ve kaçan, açık alanlardan korkan, kaygı ve korku yaratan durumlarda içe kapanan ve yalnız kalmayı tercih eden kimselerdir. Bu üç tipin saf olarak bulunmalarının zor olduğunu ve hangi kişilik tipi diğerlerine baskın ise anlamlı bir kişilik tipinin ortaya çıkacağını savunmaktadır (Hazar, 2006: 129).

2.7. Narsisizm Kavramı

Çevremizde kimi zaman kendini özel ve mükemmel olarak gören ve başkalarından saygı, özel bir muamale ve takdir edilmeyi bekleyen insanlarla karşılaşabilmekteyiz. Kibirli, hak iddia eden ve acımasızca sadece kendini düşünen bu tip insanlar, genel olarak narsistik kişiler olarak tanımlanmaktadır. Narsisizm ile etiketlenen bireyler, kendilerini yaşadıkları toplumun yerleşik kurallarından üstün gören, çevresindekilerin tepkisini çekecek şekilde kendilerini önem atfeden kişiler olarak dikkati çekmektedir.

Narsisizm kavramının kökeni Yunan mitolojisine kadar gitmekte ve sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bir aşkın peşinden koşarak tüketen Narkissosdan gelmektedir (Karaaziz ve Atak, 2013: 44). Narsisizm ilk kez 1898 yılında Ellis (1898) tarafından psikoloji literatürüne girmiş ve Ellis (1898), “cinsel duyguların kendi hayranlığı içinde kaybedilmesi ve neredeyse tamamen bu duruma kendinin kaptırılması eğilimi” olarak açıkladığı “narcissus-like” kavramını kullanmıştır. Nacke (1899), Ellisin görüşlerinin Almanca özetini yazarak bir kişinin kendi vücudunu

cinsel nesne olarak gördüğü cinsel sapıklığa atıfta bulunmak için narcissus terimini kullanmıştır (Raskin ve Terry, 1988: 890).

Freud (1914 aktaran Timuroğlu ve İşcan, 2008: 241), psikoanalitik kurama büyük katkıda bulunan “Narsisizm Üzerine: Bir Giriş” makalesinde, narsisizmi; cinsel gelişimin bir dönemi olarak ele almıştır. Sözkonusu makalede Freud (1914 aktaran Kızıltan, 2006:2), narsisizmi; cinsel arzularla bir bedene davranıldığı gibi kendi bedenine davranan ve tam bir tatmin elde edene kadar bedenine bakan, onu okşayan, seven bir insanın tutumu olarak tanımlamıştır.

Yaygın şekilde kabul gören tanımlama ise Hartmann (1950 aktaran Russell, 1985: 137) tarafından yapılmış olup Freudun tanımlamasına benzer şekilde narsisizmi “benliğin libidinal yatırımı” olarak ifade etmektedir. Narsisizm kavramı; genel olarak bireyin yaşamı boyunca sürekli biçimde kendini beğenmesi, sevmesi ve düşünmesi gibi özelliklere sahip olması şeklinde ifade edilmektedir. (Besser ve Zeigler-Hill, 2010: 520). Narsisizm, kırılganlığı büyüklenmeci bir benlik imajıyla saklamaya çalışma olarak da tanımlanmaktadır (Atay, 2011: 5). Psikolojide narsisizm; muazzam bir kendini önemseme duygusu içinde olan, aşırı hayranlık beklentisine sahip, yapmak istedikleri şeyler için ona verilmiş bir hakkın olduğunu düşünen ve kendini beğenmiş bir kişiyi tanımlamak için kullanılmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 142). Benlik imgesine duyulan aşk olarak da tanımlanan narsisizm, benlik ve başkaları arasındaki bir belirsizliğe ve karmaşaya işaret etmektedir (Prat, 2013: 9).

Narsistik kişilik; “ilgi odağı olmayı seven, hayallere dalan, kendisinin birçok beceriye sahip olduğuna inanan, kendinden hoşlanan” kişilik tipi olarak tanımlanmaktadır (Özkalp, 2013: 45). Narsistik kişiler; kendisini dünyanın merkezinde gören, her zaman kazanmaya odaklı olan, kaybetmeyi asla tahammül edemeyen ve diğer insanlara karşı yardımsever olmayan, onları küçümseyen ve değersiz olarak niteleyen kişilerdir (Cihangiroğlu vd., 2015: 2).

Narsisizm, aslında bencil bir insanı tanımlayan bir terimdir. Narsistik birey, kendini beğenmişlik duygusuna sahiptir. Başarı ve güç hakkında takıntılı düşünür, kuvvetli bir eşsizlik duygusu yaşar, empati kurmaz ve çoğunlukla başkalarını sömürür veya yararlanır. Bu davranışlar narsistik bireyin kimliğini ve kırılgan benlik saygısını korumaktadır (Duchon ve Burns, 2008: 354). Narsisizm, genel olarak benlik saygısı ve kişilerarası ilişkiler ile ilgili konulara özgü olan, çoğunlukla bireyin sadece kendini

düşünmesi ve başkalarına daha az ilgi göstermesini ifade etmektedir (Kealy ve Rasmussen, 2012: 357). Horney (2006: 76) göre narsisizm kavramının özünü, kişinin kendine ilgi duyması, kendini olduğundan büyük görmesi ve kendine tutulmanın bir dışavurumu varsayımı oluşturmaktadır. Narsisizmde, başkalarını küçük görecektir şekilde kendini üstün gören, kibirli, kendini beğenmiş, sadece kendini düşünen, empatiden yoksun, başarı ve güç odaklı yaşayan, kaybetmeye tahammülü olmayan kişiler tasvir edilmektedir.

Narsisizmin tek boyutlu veya çok boyutlu olduğuna yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Bununla birlikte, narsisizm ile ilgili yapılan farklı tanımlamalar ele alındığında narsisizmin çok boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Örneğin, Kernberg (1975) narsisizmi “büyüklenmecilik, empati yoksunluğu, duygusal boşluk hissi, ben merkezilik” şeklinde ifade ederken, bu açıklamadan farklı olarak, Kohut (1977) ise narsisizmi “kırılganlık, depresyon, boşluk hissi, empati ve dayanıklılık yoksunluğu” şeklinde belirten bir kavram olarak tanımlamıştır (Eldoğan, 2016: 2). Böylece, her iki araştırmacı, narsisizmi birbirinden zıt farklı yönlerini vurgu yaparak çok boyutlu bir kavram olarak ele almıştır.

2.8. Narsisizm Özellikleri

Narsisizm kavramı, literatürde birçok farklı yönlerine değinilerek ve farklı özelliklerine atıf yapılarak ele alınan ve tanımlanan bir kavram olmuştur. Campbell ve arkadaşları (2011:269) narsisizmde bireyin, büyüklenmeci, kendini sevme ve şişirilmiş benlik algısından oluşan nispeten istikrarlı bir bireysel farklılığa sahip olduğunu ileri sürerek, narsisizm kavramının “benlik, kişilerarası ilişkiler ve kendini düzenleyici stratejiler” olmak üzere üç temel bileşen içerdiğini ifade etmektedir. İlk olarak, narsistikler; pozitif benlik görüşü, özel olma ve benzersizlik, kendini beğenme, hak iddia etme hissi ile güç ve saygınlık isteği ile karakterize edilmektedir. İkincisi, narsistik ilişkiler düşük düzeyde empati ve duygusal yakınlık içermektedir. Burada, heyecanlı ve çekici olmaktan manipülatif ve sömürücü olmaya kadar çok sayıda yüzeysel ilişki vardır. Üçüncü olarak narsistik kişiler, şişirilmiş benlik algısını korumak için ilişkilerinde oyun oynama gibi narsistik stratejilere sahiptirler. Bunda başarılı olduklarında ise yüksek benlik saygısı ve pozitif yaşam memnuniyetine bağlı olarak kendilerini daha iyi hissederler.

Raskin ve Terry (1988: 899), narsisizmi üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlik, teşhircilik, kendini beğenme ve hak iddia etme üzere yedi alt boyutta ele almışlardır. Otorite; hakimiyet, iddialılık, liderlik, kritiklik, özgüven gibi özellikler içermektedir. Teşhircilik; gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe özellikleriyle açıklanmaktadır. Sömürücülük; isyankarlık, uyumsuzluk, düşmanlık, başkalarına karşı ilgisiz ve hoşgörüsüz olma gibi karakteristikleri içermektedir. Hak iddia etme; hırslı olma, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kabalık, kendini kontrol edememe ve başkalarına karşı hoşgörüsüz olma özelliklerini taşımaktadır. Kendine yeterlilik; iddialılık, bağımsızlık, özgüven, başarı ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir. Kendini beğenme; birinin kendini fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmesi ve ayrıca başkalarının da fiziksel açıdan böyle düşündüğüne inanmasıdır. Üstünlük; statü kapasitesi, sosyal mevcudiyet, özgüven, narsistik ego kabarması olarak tanımlanmaktadır.

Narsisizmde; dış dünyadaki diğer nesnelere ayrı olarak yaşanan ve algılanan ruhsal ve fiziksel bütün bir bireyi kapsayan benliğin abartılması, öne çıkarılması ve başkalarına duyulan ilginin azalması vardır (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 240). Nurnberg (1979 aktaran Geçtan, 2003: 162) narsisizmin, ben merkezilik, kendini beğenmişlik, başkalarının duygularına kayıtsızlık, kendisinin ve diğer varlıkların sınırlarını belirleme güçlüğü, kendi bedenini algılamada belirsizlik, diğer varlıklarla sürekli bir bağ kuramama ve psikolojik dokunun olmayışı gibi özellikler içerdiğini ifade etmektedir.

Narsistik kişiler, kendileri ile övünürler ve akıllı, hırslı ve başarılı insanlardır. Sadece kendilerini düşünürler, empati kuramazlar ve genel olarak çok yalan söylerler. Güç ve para onlar için çok önemlidir. Her zaman haklıdırlar. Kıskanç olup gösterişte bulunmayı severler ve her zaman kendileri hakkında konuşmaya ihtiyaç duyarlar (Gökdağ,2015: 490-93). Brown (1997: 646-47), yapmış olduğu literatür taramasında, altı davranışsal-psikolojik eğilim (inkar, akla uygun kılma, övünme, atıfsal bencillik, hak iddia etme duygusu ve anksiyete) açısından narsistik kişisel özelliklerini açıklamaya çalışmıştır.

1. İnkâr: Hoşgörülemez çatışma, anksiyete ve duygusal stres veya acının üstesinden gelen güven ve incinmezlik duygusuna neden olan ilkel ve umutsuz bir metot olarak tanımlanmaktadır. Narsistik kişilik, genellikle ideal ile gerçek benlik arasında bir farkın inkar edilmesi şeklinde karakterize edilmekte olup

inkar sayesinde narsistik bireyler kendilerine yüklenilebilecek sorunlar için haberdar, bilgi veya sorumluluk sahibi olduğunu reddetmeye çalışırlar.

2. **Akla uygun kılma (rasyonelleştirme):** Bireyin kabul edilmeyen davranış veya duyguları meşrulaştırma veya bir neden bulma çabası olarak ifade edilmektedir. Olumsuz durumlar bilinçli bir şekilde hoş görülebilir ve kabul edilebilir hale gelmektedir. Aslında bu mekanizma, kendini kandırma yönteminden başka bir şey olmayıp, bilinçli olarak itici bir durumun daha güvenilir olması düşüncesine dayanmaktadır. Narsistik birey açısından akla uygun kılma yöntemini kullanma, benlik saygısı tehdit edildiğinde insan, nesne ve olayların anlamlarının bilinçli olarak değiştirilmesini kapsamaktadır.
3. **Övünme:** Bireyin yeteneklerini ve başarılarını aşırı abartma eğilimi olarak ifade edilmekte olup duygusal anlamda önemli bilinç altı kendini gerçekleştirme veya tatmin olma fantezileri olarak tanımlanmaktadır. Narsistik kişilik açısından bu tür fanteziler, aşırı kıskançlık, teşhircilik eğilimi, benzersiz olma iddiası ve incinmezlik duygusu ile birlikte ortaya çıkabilir. Kendini geliştirme ihtiyacı, algıda seçicilik yoluyla bireyin gerçekleri saptırması şeklinde de kendini gösterebilir.
4. **Atıfsal bencillik:** Bir bireyin kendine hizmet eden veya kendi çıkarına olan olaylar ile ilgili açıklamalar yapma eğiliminde bulunması olarak tanımlanmakta olup olumlu sonuçları kendisine, olumsuz sonuçları ise dış faktörlere bağlamaktadır. Narsistiklerin genel olarak atıfsal bencillik sergilediği ve böylece savunmasız öz saygılarını korumak için kendine hizmet eden atıf yaptığı kabul edilmektedir.
5. **Hak iddia etme duygusu:** Narsistik bireyler, çoğunlukla başkalarını sömürme hakkı ile ilişkilendirilmektedir. Narsistik bireyin başkalarına yönelik ilgisizliği veya empati yoksunluğu, onların hayranlığını ve onayını elde etme isteğine eşlik etmektedir. Narsistik bireyler, bu nedenle, hor gördüğü ve belki de tehdit altında hissettiği bireylerin olumlu düşünce onaylarına bağımlı olması ikilemi ile karşı karşıya kalmaktadır.
6. **Anksiyete:** Narsistik bireyler, umutsuz ve kırılabilir yapıda olan ve aşırı hassas ve değersizlik duyguları ile dolu bireylerdir. Narsistik bireyler hayran kitleleri olmadan yaşayamazlar. Aile bağlarından ve kurumsal kısıtlamalardan

kurtulmaları, onlara yalnız kalma özgürlüğü veya kişiliklerine bir ayrıcalık katmaz. Aksine, bu daha fazla güvensizliğe neden olur.

2.9. Kişilik Kuramları Açısından Narsisizm

Kişilik kuramları, kişiliğin farklı yönlerinin anlaşılmasına ve birçok farklı açıdan kişiliğin tanımlanmasına yardımcı olmakta olup, geniş perspektiften kişiliğin ele alınmasını mümkün kılmaktadır. Bu kapsamda, bir kişilik özelliği olarak narsisizmin kuramsal açıdan ele alınması narsisizme farklı bakış açıları sağlamaktadır.

2.9.1. Psikanaliz Kuramı

Narsisizm, psikanalitik kuramcılar tarafından sıklıkla ele alınan bir kavram olmuştur. Narsisizmle ilgili ilk psikanalitik makale Rank (1911 aktaran Kızıltan, 2006) tarafından yayınlanmıştır.

Narsisizm kavramının Freud üzerinde derin bir iz bıraktığı ileri sürülmektedir. Freudun, 1914 yılında meta psikoloji kuramını geliştirirken ve klinik çalışmalarını yaparken narsisizmi odak noktası olarak kullandığı belirtilmektedir. Freud'un narsisizm araştırmalarının; yapısal modelinin (id, ego ve süperego); ideal ego ve sonrasında süperego kavramlarının; id psikolojisinden ego psikolojisine geçişinin; ve nesne ilişkileri teorisinin merkezinde yer aldığı iddia edilmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 890).

Freud (1914) "Narsisizm Üzerine" adlı makalesinde narsisizmi, libido olarak adlandırdığı yaşam içgüdüsünün dış dünyaya yöneltileceği yerde, benin kendisinden korunmasıyla açıklamaya çalışmaktadır. Söz konusu makalede, narsisizm; cinsel gelişimin bir dönemi olarak incelenmiştir. Daha sonra Freud (1964), narsisizmi bir kişilik tipi olarak ele alarak bu kişilerin; cinsel enerjinin dinamik belirtisine sahip libidinal tipler olduğunu ve temel ilgilerinin kendilerini korumaya dönük liderlik rolü üstlenmeye eğilimli bireyler olduğunu ileri sürmektedir (Timuroğlu ve İşçan, 2008: 241).

Freud (1914 aktaran Crockatt, 2006: 10) narsisizmi, birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayırmıştır. Birincil narsisizmde, libido yaşamın başından itibaren benin içinde sıkışmıştır. Ben şişer ve sonuçta kişi kendisinin önemli, kusursuz ve güçlü bir varlık olduğuna inanır. İkincil narsisizm, dış dünya ile ilişkilerde ağır düş kırıklığı

yaşanması sonucu libidonun egoya geri çekilmesi olarak tanımlanmaktadır (Geçtan, 2003: 163). Birincil narsisizm, gelişimsel bir dönemi tarif ederken, ikincil narsisizm ise dinamik olarak kibir ve kendine hayranlık gibi belirli tutumları açıklamaktadır. Libidinal gelişim evresinde bir takım aksaklıklar yaşanmış olan olguları incelemesinde, narsistik öznenin sevgi nesnesi seçiminde, normal sayılabilecek vakaların aksine anneyi değil de öznenin kendi kendisini aramakta olduğunu tespit etmiştir (Kocakula ve Altunoğlu, 2017: 56). Bu nedenle, narsistik bireyler belli ölçütlere göre nesnelere seçerler ve bu nesnelere ilişki kurarlar. Narsistik kişiler;

- a) kendileri gibi kişileri,
- b) kendi geçmişlerini yansıtan kişileri
- c) olmak istedikleri gibi kişileri
- d) bir zamanlar kendilerinden bir parça olan kişileri seçerler ve severler (Geçtan, 2003: 163).

Freud (1914 aktaran Russell, 1985: 138) ikincil narsisizmin, patolojik koşullarda, kişinin nesne sevgisini dış dünyadan kendiliğine çektiği “narsistik nevrozlar”da meydana geldiğini ifade etmektedir. Aslında günümüzde psikotik veya şizofrenik olarak adlandırılan hastalara değinmektedir. Bir nesnenin seçimi ile ilgili iki ana yol ortaya koymuştur: Birincisi kişinin kendi imgesine göre sevdiği, ne olduğu, ne olmak istediği veya bir zamanlar kendisinin bir parçası olduğu narsistik yol veya ikinci olarak, kişinin kendini besleyen kadını veya kendini koruyan adamı sevdiği anaklitik yoldur (Bu terim, başkalarına duyulan bağımlılıkla nitelenen ilişkiler için kullanılır). Bu nedenle, narsisizmi, nesne sevgisini tatmin etmeye dönük olgunlaşmamış, ben merkezli bir özellik olarak düşünmekte ve birinin narsisizmi terk etmesini önemli bir olgunlaşma adımı olarak görmektedir.

Horney (2006: 75-76) narsisizmi özünde bir benlik enflasyonu olarak tanımlamaktadır. Benlik şişmesi, kişinin yeterli bir temeli olmayan değerler için kendini sevdiği, kendine hayran olduğu ve sahip olmadığı veya düşündüğü şekilde sahip olmadığı özelliklerden ötürü sevgi ve hayranlık beklediği anlama gelmektedir. Bir insanın gerçekte sahip olduğu bir özelliğe değer vermesi veya çevresinin buna değer vermesinden hoşlanması narsisizm değildir. Buradaki sorun benliğin gerçekçi olmayan bir şekilde yüceltilmesidir. Narsistik bireylerde görülen kendilerini şişirme ihtiyacı veya benlik enflasyonunun kökeni çocuklukta meydana gelen rahatsızlıklarda aranmalıdır.

İçerleme ve korkular nedeniyle çocuğun başkasına yabancılaşması, narsistik eğilimlerin gelişmesinin en temel nedenidir. Bu nedenle, narsistik kişilerin başkalarıyla olan olumlu duygusal bağları zayıftır ve sevmeye kapasitelerini kaybederler. Narsistik kişi insanlarla sevgi bağı kuramaz ve hayranlık kazanma çabası içine girer. Benlik enflasyonunun üç sonucu bulunmaktadır. Bunlar; kişinin çalıştığı iş ya da konuyla bir bağı olmaması nedeniyle üretkenliğin giderek azalması; hiçbir çaba göstermeden dünyadan çok şey beklemesi ve sürekli yaşanan öfke ve düşmanlığın sonucunda insan ilişkilerinin giderek bozulmasıdır. Narsistik bireyler, şişmiş benlik olgusuna uygun davranışları çevresinde bulmadığı için kendini küçük düşmüş hissederler. Bu durum egonun daha çok şişmesine neden olur. İnsanın kendini sevmesi ve onaylaması ile kişiliğin kabarması olguları birbirinden ayrı tutulmaktadır. Kısaca, narsisizm kendini sevmenin değil kendine yabancılaşmanın bir ifadesidir (Geçtan, 2003: 163-164).

Kohut (1971, 1977) ve Kernberg (1984, 1998) gibi klinik teorisyenler, narsisizmi, birey olgunlaştıkça gelişen, kendini geliştirmenin normal bir yönü olarak ele almaktadırlar (Cain vd., 2008: 640). Narsisizmi sağlıklı bir gelişimsel yapı olarak değerlendiren Kohut (1971 aktaran Anlı ve Bahadır, 2007: 2), normal gelişim hattında bir gelişimsel duraklama meydana geldiğinde patolojik narsisizmin geliştiğini ileri sürmektedir.

Kendilik psikolojisi, insan zihnine "kendilik" olarak bakan psikolojik yaklaşımdır. Kohut (1970 aktaran Köse, 2014), kendilik psikolojisini kuran bilim adamı olup insanı dürtülerini yöneten bir makina olarak değil, "kendiliğini" açığa çıkartmaya çalışan ve dürtülerin ikinci planda kaldığı bir varlık olarak düşünmüştür. Kendiliği, ego içinde yer alan bir kendilik tasarımı şeklinde düşünmüştür. Kendilik, kişiliğin çekirdeği, algıların ve girişimlerin merkezi şeklinde tanımlanmaktadır. Kendilik nesnelere, anne-baba, çocuğun çevresinde bulunan kişiler gibi kendiliğin bir parçası ya da uzantısı olarak algılanan nesnelere kabul etmektedir (Terbaş, 2004: 71). Erken dönem kendilik gelişimindeki sorunların bebeklik ve çocukluğun kendilik nesnesinden gelen empatik olmayan yanıtlar alındığında ortaya çıkmaktadır. Erken kendilik, bireyin başkaları tarafından yansıtılmış büyüklenmeci benliğine sahip olmadığı veya bireyin kendi büyüklenmeci öz beklentileri karşısında ezildiği zaman ortaya çıkan yetersizlik duygularını ortadan kaldırmak için narsistik savunmalar kullanmaktadır (Cain vd., 2008: 640).

Bu nedenle, Kohut (1971, 1977 aktaran Feist ve Feist, 2008: 151-152), çocukların doğuştan narsistik olduğuna inanmaktadır. Narsistik bireylerin, ben merkezci olduğunu, kendi mutluluğu ile ilgilendiğini, kim oldukları ve yaptıkları ile ilgili hayranlık duyulmak istediklerini ileri sürmektedir. Erken kendiliğin; büyüklenmeci kendiliği sergileme ihtiyacı ve bir veya iki ebeveynin idealize edilmiş imagosuna sahip olma ihtiyacı gibi iki temel narsistik ihtiyacın etrafında belirginleştiğini savunmaktadır. Büyüklenmeci teşhirci kendiliğin, çocuğun davranışının onayını yansıtan bir “ayna” görevi gören kendilik nesnesi ile ilgili olduğu zaman ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu nedenle çocuk “Birileri beni mükemmel olarak görüyorsa, o zaman ben mükemmelim” gibi mesajlardan ilkel bir imge oluşturmaktadır. İdealleştirilmiş ebeveyn imagosu ise, başka birinin mükemmel olduğunu benimsediği için büyüklenmeci kendiliğe karşı çıktığını ifade etmektedir. Yine de, narsistik bir ihtiyacı da karşılamaktadır. Çünkü, çocuk “Sen mükemmelsin, ama ben senin bir parçanım” tutumunu benimsemektedir. Çocuk, idealleştirdiği güçlü anne-babasına güvenmekte, hayran olmakta ve yakınlık duymaktadır. Böylece, güçlü ve kusursuz olarak algıladığı nesnenin bir parçası olarak, kendisini güçlü ve güvende hissetmektedir (Terbaş, 2004: 71).

İleri dönemlerde çocuğun değer, amaç ve ideallerinin oluşmasını sağlayan bu iki ihtiyaç birbirine paralel olarak gelişmektedir. Ebeveynler çocuğun döneme uygun gereksinimlerine cevap vermediği takdirde, travmatik hayal kırıklıkları yaşanabilir ve sonuçta gelişimsel duraksamalar meydana gelebilir. Eğer anne çocuğun döneme uygun teşhirciliğini ve büyüklenmeciliğini onaylamazsa, travmatik hayal kırıklıkları "büyüklenmeci kendilik" hattında oluşmaktadır. Böylece, çocuğun narsistik kendiliği değişmeden kalır ve ileride kişi "kendilik değerinin gerçek dışı olarak değerlendirilmesi" ile "aşağılık duyguları" arasında salınır. Bu iki durum arasında gidip gelme, yüzeyde abartılı bir kendilik değeri varken, içeride yoğun kendine güvensizlik ve aşağılık duygularının olması nedeniyle narsistik kişilik özelliklerinin temel göstergesidir (Anlı ve Bahadır, 2007: 2).

Her iki narsistik benlik imajı, sağlıklı kişilik gelişimi için gereklidir. Bununla birlikte, her ikisi de çocuk büyüdükçe değişmesi gerekmektedir. Eğer değişmeden kalırlarsa, patolojik olarak narsistik bir yetişkin kişiliğe yol açabilir. Büyüklenmecilik gerçekçi bir benlik görünümüne ve idealize edilmiş ebeveyn imgesi ise ebeveynlerin gerçekçi bir resmine dönüşmelidir. İki kendi imgesi tamamen ortadan kalkmaz. Sağlıklı

yetişkin, benliğine karşı olumlu tutumlar sergilemeye ve ebeveynlerinde iyi nitelikler görmeye devam eder. Bununla birlikte, narsistik bir yetişkin bu çocuksu ihtiyaçların ötesine geçmez, kendi kendini merkezileştirir ve dünyanın geri kalanını hayran kitleler olarak görmeye devam eder (Feist ve Feist, 2008: 152).

Kohut'a zıt olarak Kernberg (2004 aktaran Ekşi, 2016: 1082), narsisizmi erken çocuklukta ortaya çıkan olumsuz patolojik bir durumdan kaynaklandığını savunmuş ve narsisizmi kendi içinde libidinal bir yatırım olarak tanımlamıştır. Bu patolojik durumun çocuklukta "iyi kendilik", "kötü kendilik", "iyi nesne" ve "kötü nesne" temsillerinin birbirinden ayrı tutulması sonucu oluştuğunu ileri sürmektedir (Anlı ve Bahadır, 2007: 3). Ayrıca, narsisizmin, sınır kişilik yapılar ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir (Miller ve Campbell, 2008: 451).

Narsisizmde patolojik durum çocuklukta "iyi kendilik", "kötü kendilik", "iyi nesne" ve "kötü nesne" temsillerinin birbirinden ayrı tutulması sonucu oluşmaktadır. Kernberge (1975 aktaran Anlı ve Bahadır, 2007: 3) göre sınır yapılar da içsel nesne sabitliği yoktur. Çünkü "iyi" ve "kötü" kendilik ve nesne temsilleri birleşmemiştir. Çocuk annenin "iyi" ve "kötü" yanlarını bir bütünlük içinde kavrayamamaktadır. Bu, sınır kişilik bozukluğunda görünen bir durumdur ve narsistik yapılar da "iyi" ve "kötü" kendilik ve nesne temsilleri bütünleştiğini ancak bu bütünleşme patolojiktir. Sınır ve narsistik yapılardaki temel eksikliğin, anne-çocuk ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Her iki yapıda da çocuk, soğuk bir anne tarafından aç bırakılmıştır. Fakat sınır yapılar anneyi bir bütün olarak algılayamazken, narsistik yapılar annenin bu tutumuna bir savunma olarak "büyüklenmeci kendiliği" geliştirirler. Soğuk ve reddeden ebeveynler nedeniyle, çocuğun savunmacı bir şekilde geri çekildiğini ve sadece kendisinin güvenilebilir, inandırıcı ve dolayısıyla sevilebilir olduğuna inanmaktadır (Emmons, 1987: 11).

2.9.2. Davranışsal Kuram

Davranışsal kuram, insan davranışını, dış çevredeki uyarıcılara karşı organizmanın gösterdiği tepkiler biçiminde açıklayan, zihinsel süreçlerin davranış üzerindeki etkisini önemsemeyen ve öğrenmeyi yeni davranışın kazanılması olarak değerlendiren bir kuramdır (Aydın, 2000: 184). Narsisizmin kökenlerinin anlaşılmasında sosyal öğrenme modeli farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Sosyal

öğrenme modeli, ebeveynlerin çocuklarına aşırı değer verdiği ve onları daha özel ve diğer çocuklardan daha fazla hak sahibi olarak gördükleri zaman çocukların narsistik olarak büyümesinin muhtemel olduğunu ileri sürmektedir. Ebeveynler, çocuklarını aşırı değer gösterdiklerinde, çocuklarını “Tanrı'nın insana armağanı” olarak görürler ve her mükemmelliği çocuğa atfederler. Sonuç olarak çocuklar da, ayrıcalıklara hak kazanan özel bireyler oldukları inancını içselleştirebilirler (Brummelman, 2015: 3659).

Millon (1981 aktaran Emmons, 1987: 11), narsisizmi sosyal öğrenme yaklaşımı çerçevesinde ele almıştır. Narsisizm ebeveynlerin çocuklara az değer vermesinden değil aksine ebeveynlerin aşırı değer göstermesi sonucunda geliştiğini savunmaktadır. Ebeveynler çocuklarının sevimli ve mükemmel olduklarına inanmaktadır ve bunun sonucunda çocuklar ebeveynlerinden özel bir kişi olarak muamele görmektedirler. Bu gerçekçi olmayan aşırı değer gösterme dış dünyada sürdürülemez benlik yanılsamalarına yol açmaktadır. Genelde aşırı ilgi ve özel muamele gören bu tür çocuklar ailenin ya ilk doğan ya da tek çocuğudur. Sosyal öğrenme yaklaşımına göre, hoşgörülü ve müsamahakar ebeveynliğin narsisizme sebep olmasının nedeni, bu tarz ebeveynliğin çaba, davranış veya performanstan bağımsız olarak çocuğa üstün biri olduğunu ve özel bir muamele görmeyi hak ettiğini öğretmesinden kaynaklanmaktadır. Narsist benliğin özelliği olan büyüklük ve hak duygusu, çocuk tarafından ebeveyn davranışlarından öğrenilmekte ve hatta taklit edilmektedir. (Horton vd., 2006: 349-50).

2.9.3. Bilişsel Kuram

Narsistik kişiliğe bilişsel kuram açısından yaklaşan Beck ve Freeman (1990), narsistik bireylerin, özel oldukları, ayrıcalık hak ettikleri, başkalarından üstün olduklarını ve bunun kabul edilmesini beklediklerini ve kuralların üstünde oldukları şeklinde inanca sahip olduklarını ifade etmektedir. Temel stratejileri, üstün statülerini güçlendirmek ve kişisel alanlarını genişletmek için ellerinden geleni yapmaktan ibarettir. Onların en belirgin duygusu; diğer insanların, onlara hak ettikleri hayranlık veya saygıyı sağlamadıkları zaman ortaya çıkan öfkedir. Stratejileri engellenirse depresyona girme eğiliminde olurlar (www.ukessays.com,15.03.2018).

Beck ve Freeman (1990 aktaran Ronningstam, 2005: 121), narsistik kişilik bozukluğunun benlik, dünya ve gelecek ile ilgili bozuk zihinsel yapılar açısından anlaşılması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu tarz zihinsel yapılar, çocukluk

döneminde gelişen ve hem başkalarına hem de kendisiyle ilgili olarak görüş, tepki ve davranışları etkileyebilmektedir. Yaşam boyunca devam eden inançları yansıtmaktadır.

Narsistik bireylerin bilişsel tarzı ve savunmacı ihtiyaçları, onların her zaman duydukları büyüklük hissini destekleyecek şekilde birleşir. Narsistik bireyler, gerçekte hızlı ve gevşek bir şekilde oynarlar ve onları değiştirerek yeniden yaratırlar. Normal insanlar, kendi ihtiyaçlarını başkalarının ihtiyaçları ile dengeleyen gerçekçi hedeflere sahipken, narsistik bireyler kendilerini sınırsız başarı ve hayranlık fantezileri içeren idealize bir geleceğe dönüştürürler. Hayal gücü çoğu zaman o kadar canlıdır ki, gelecek herhangi bir durumsallıktan yoksun gibi görünebilir. Fantezinin kullanımı gelecekle sınırlı değildir, aynı zamanda geçmişe de uzanır. Bilişsel kuramcıların vurguladığı gibi, aklın kaydettiği ve hatırladığı nesnel bir gerçeklik yoktur. Duyum ve algılar; kendimiz, diğerleri ve çevredeki dünya hakkında kişisel kavramlar olan bireyselleştirilmiş yapılardan oluşan bir yorum katmanıdır. Narsistik bireyler kişisel geçmişlerini başarıları arttırmak için gözden geçirirler ve kendi savunmasız özsayıgılarını korumak ya da mevcut konumlarını güçlendirmek amacıyla kusurlarına göz yumarlar, minimize ederler ya da onları dönüştürürler. Geçmiş, gerçekleştiği gibi değil, gerçekleşmesini istedikleri gibi hatırlarlar (Millon vd., 2004: 355).

2.9.4. İnsancıl Kuram

İnsancıl kuram, insanı iyi, güvenilir ve değerli bir varlık olarak görmekte ve bireyin kendi problemlerini kendisinin çözebilecek güce sahip olduğunu kabul etmektedir. Kendini gerçekleştirme güdüsü, bireyin tüm ihtiyaçlarının karşılanmasını kapsayan ve bireyin yaşamını sürdürmesi ve varolmasını sağlayan bütün canlılara özgü temel ve evrensel bir güdüdür. Bu ihtiyaçların doyumsuz kalması halinde bireyin kendini gerçekleştirme engellenmekte ve sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir (Maslow, 1954 aktaran Akbaş, 1992: 2).

Maslou (1987 aktaran Heylighen, 1992: 41) göre, kendini gerçekleştirme psikolojik sağlığa karşılık gelmektedir. Sağlık, hastalığın yokluğuna karşılık gelmektedir. Psikolojik düzeyde, hastalıklar temel ihtiyaçlardan birinin hayal kırıklığı nedeniyle nevrozlara neden olabilir. Tüm alt ihtiyaçların karşılandığında ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanmadığında ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, birey görünüşte mutlu olmak için rahat ve güvenli bir yaşam, sevgi dolu bir

aile, arkadaşlık ve akranlardan saygı gibi her şeye sahiptir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacının farkına varılmadığı sürece, insan eksikliğini duyduğu her şeyi elde ettiği için artık yaşamının bir anlamı kalmayacaktır. Yaşam birey için can sıkıcı ve anlamsız hale gelecek hatta intiharı dahi düşünebilecektir. Birey, akut sorunları veya nevrozları çözmeden eksik ihtiyaçlarını gidermeye çalışacaktır. Her ne kadar kişi az çok istikrarlı bir şekilde yaşamaya devam edebilirse de, kendi kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmediği sürece gerçekten sağlıklı olamayacaktır. Fizyolojik ihtiyaçların hayatın sürdürülmesindeki önemi yadsınmasa da insanın daha üst düzeydeki bazı ihtiyaçların doyurulması gerekmektedir. Bireylerin kendini gerçekleştirme ihtiyacını gerçekleştirme imkanı bulamadığında narsisizm gelişebilecektir.

2.9.5. Kişilik Özellikleri Kuramı

İnsanların tutarlı, bilişsel, davranışsal ve duygusal durumlar gösteren kişilik özellikleri ve eğilimleri, kişilik araştırmalarının ana konulardan biri olmuştur (Ekşi, 2016: 1083). Özellikler kuramının öncülerinden biri olan Allport (1961 aktaran Mowen ve Spears, 1999: 408), kişilik özelliklerini ana, merkez ve ikincil olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır . Ana özellikler, bir kişiyi tamamen özetleyen özellikler olarak tanımlanmıştır. Merkezi özellikler, bir kişiyi kibar, akıllı veya girişken olarak tanımlamak için kullanılan kelimelerdir. İkincil özellikler, topluluk karşısında konuşurken gergin olmak gibi belirli durumlarda yalnızca bir kişiyle ilgili olan özellikler olarak tanımlanmıştır. Narsisizm, ana özelliklerden biri olduğu kabul edilmekte olup, en baskın özellikler olarak ana özelliklerin, bireyin amacının, davranışının ve tutumlarının neredeyse tüm yönlerini şekillendirdiği öne sürülmektedir. Ana özellikler, aynı zamanda oldukça nadirdir ve çok az insan tekil bir tema tarafından yönetilmekte ve tüm yaşamlarının gidişatını şekillendirmektedir (Cherry, 2017).

Narsisizm literatürde kişilik ile ilgili en önemli modellerden biri olan beş büyük faktör açısından ele alınan bir konu olmuştur. Lynam ve Widiger (2001 aktaran Glover vd., 2012: 501), yapmış oldukları araştırmada, narsistik kişilik bozukluğunun; nörotikliğin düşmanlık, dışa dönüklüğün atılganlık, heyecan arama ve isyankarlık, deneyime açık olmanın eylemler ve sorumluluğun başarı çabası boyutlarıyla ilişkisinin yüksek, diğer taraftan nörotikliğin özbilinç, dışadönüklüğün sıcaklık, deneyime açık olmanın duygular ve uyumluluğun tüm boyutlarıyla ilişkisinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Samuel ve Widiger (2008) narsistik kişilik bozukluğunun beş faktör modeli ile

ilişkinine yönelik yapmış olduğu araştırmada; nörotizm açısından öfkeli düşmanlık ve dışa dönüklük açısından gelen atılganlık ile anlamlı pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan, uyumluluk açısından güven, dürüstlük, özgecilik, uyum, alçak gönüllülük ve yumuşak başlılık ile anlamlı negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Kişiliğe beş faktör modeli açısından bakıldığında, narsisizm dışadönüklük ile yakından ilgilidir. Ayrıca, narsisizmin deneyime açıklık ile olumlu, nörotizm ve uyumluluk ile olumsuz ilişkisi olduğuna dair kanıtlar da vardır (Campbell vd., 2002: 359). Benzer şekilde, büyüklenmeci narsisizmin daha çok dışa dönüklük ile olumlu, nörotizm ile olumsuz, kırılğan narsisizmin ise içe dönüklük ile olumlu, dışa dönüklük ile olumsuz ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu kırılğan narsisizmde görülen yüksek düzey olumsuz duyguların, psikolojik stresin ve yaşamdan memnun olmamanın nörotizm kişilik açısından açıklanabileceğini göstermektedir. Nörotizmin ve buna bağlı olarak görülebilecek düşük yaşam doyumu, kırılğan narsistik bireylerdeki yüksek depresyon ve kaygı düzeyinin daha rahat anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Rathvon ve Holmstrom, 1996 aktaran Eldoğan, 2016: 4).

2.9.6. Biyolojik Kuram

Biyolojik etkilerin narsistik kişilikteki rolü belirsizdir. Genetik faktörlerin kişilik özelliklerini belirlediğine yönelik kanıtlar her ne kadar spekülatif bir yapıya sahip olsa da, bu tür spekülasyonların az çok mantıklı bir tarafı bulunmaktadır. Konu narsisizm olunca, ayırt edici biyofiziksel belirtilerin varlığı yetersiz görünmekte olup, varsayımlar genel olarak zayıf bir temele sahiptir. Bu nedenle, narsistik kişiliğin gelişiminde biyolojik kaynakların etkisi oldukça sınırlıdır (Millon vd., 2004: 343).

Bununla birlikte, genetik faktörlerin narsistik kişilik gelişiminde etkisi olduğuna yönelik az da olsa çalışmalar mevcuttur. Jang ve arkadaşları (1996) ve Torgersen ve arkadaşları (2001), genetik faktörlerin % 45-80 oranında narsistik kişilik bozukluğu gelişimine etkisi olduğunu iddia etmektedirler. Kalıtsal faktörlerin aşırı duyarlılık, güçlü agresif dürtü, düşük anksiyete ve duygusal ilişkilerdeki hatalardaki etkisi, narsistik kişilik bozukluğun gelişimi açısından önemlidir (Ronningstam, 2010: 70).

2.10. Normal ve Patolojik Narsisizm

Narsistik kişilik özellikleri ve davranışları, sosyal-kişilik psikolojisi, klinik psikolojisi ve psikiyatri literatüründe sıklıkla ele alınan bir kavramdır. (Pincus ve Ansell, 2009: 365). Sosyal kişilik literatürü, narsisizmi toplumda normal bir şekilde varolan bir kişisel özellik olarak kavramsallaştırırken, klinik ve psikiyatri literatürü ise narsisizmi patolojik bir durum olarak ele almaktadır (Campell vd., 2011: 269). Narsisizm sosyal kişilik literatüründe büyüklenmecilik açısından ele alınırken, klinik psikolojisi/psikiyatrisi literatüründe hem büyüklenmecilik hem de kırılgnlık açısından değerlendirilmektedir. Fakat, kırılgnlığın, bozukluğa neden olduğuna yönelik yaygın görüş bulunmaktadır (Miller vd., 2016: 3).

Narsistik kişilik bozukluğu; abartılı patolojik narsisizmi ifade etmektedir. Narsistik kişilik bozukluğu olan bireyler, başkalarının düşünce ve isteklerine karşı ilgisizlerdir. Üstünlük duygusu, beğenilme ihtiyacı, hayranlık beklentisi ve empati yoksunluğu narsistik kişilik bozukluğunun temel özellikleri arasında yer alır. Her narsistik kişilik bozukluğu, narsistik kişilik özelliklerine sahiptir. Fakat her narsistik kişilik özellikleri narsistik kişilik bozukluğuna neden olmamaktadır (Keçe, 2014: 291-292).

Ruskin ve Hall (1981: 159), anormallik ile normallik arasında bir sürekliliğin olduğu varsayımı altında, narsistik kişilik bozukluğunu tanımlayan davranışların aşırı ölçüde sergilendiğini, fakat bu davranışların normal insanlarda daha az ölçüde görüldüğünü ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, narsistik kişilik bozukluğu teşhis edilen bireyler, normal bireylere benzemekte fakat daha fazla narsistik davranışlar sergilemektedir. Emmos (1987: 12) ise, aşırı şekilde sergilenen davranışları patolojik narsisizm olarak açıklarken, sözkonusu aşırı davranışların daha az şiddetle görülmesinin narsisizmi bir kişilik özelliği olarak yansıttığını belirtmektedir. Ayrıca, Foster ve Campbell (2007: 1321), narsisizmin diğer kişisel özellikler ile benzer yapısal özelliklere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Başka bir ifadeyle, narsisizm, normal insanların değişen derecelerde sahip olduğu bir kişilik özelliği olarak görülmektedir (Mullins ve Kopelman, 1988: 611).

Hayranlık duyulma ihtiyacı ve kendini geliştirme güdöleri, kişiliğın normal yönlerindedir. Bireylerin kendilerini olumlu bir şekilde görmeleri ve başarılı kazanımlar ve zaferler gibi kendini geliştirmeye yönelik deneyim arayışında olmaları

normaldir. Bir çok birey bu ihtiyaçları etkin bir şekilde yönetir ve kültürel ve sosyal yönden kabul gören tatmin arayışı içindedir. Hayal kırıklıkları yaşandığında benlik saygısı, olumsuz duyguları ve kişilerarası davranışları düzenlerler. Patolojik narsisizm, kendini tanıma ve hayranlık ihtiyaçlarının karşılanması arayışında, benliği, duyguları ve davranışları düzenleme yeteneğinde bozulmayı içermektedir. Narsistik bireyler, tanınma ve hayranlık narsistik ihtiyaçları ile kendini geliştirme güdülerini olgun ve sosyal açıdan kabul edilebilir hırslara ve davranışlara dönüştürürken önemli zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Pincus vd., 2014: 440)

Kernberge (2012 aktaran, Karaaziz ve Erdem, 2013: 48) göre patolojik narsisizmi normal narsisizmden ayıran temel farklılıklar şu şekilde sıralanabilir;

- Patolojik narsisizmi normal narsisizmden ayıran özel bir narsistik direnç vardır.
- Normal narsisizmden farklı olarak, patolojik narsisizm patolojik nesne ilişkilerinden kaynaklanmakta ve patolojik narsisizmde ego ve süper egoda patolojik bir ayrışma ve bütünleşme eksikliği bulunmaktadır.
- Normal narsisizmde libidinal ve saldırgan yatırım yapılmış nesne imgeleri bütünleşmiştir. Patolojik narsisizmde ise sözkonusu imgelerin patolojik gelişimi görülür.
- Patolojik narsisizmden farklı olarak, normal narsisizmde eleştiri, suçlama ve başarısızlığa karşı aşırı tepki ile birlikte nesnelere ilgi gösterme, nesnelere güvenme ve bağımlılık da mevcuttur.
- Normal narsisizmde çocuğun talepleri ihtiyaçlarıyla bağlantılıken patolojik narsisizmde talepler aşırıdır ve tatmin edilemez.
- Küçük çocuğun bencilliği ile narsistik hastaların soğukluğu, mesafeliliği, küçümseme ve değersizleştirilmesi benzer şeyler değildir.

2.10.1. Normal Narsisizm

Literatürde, normal, uyumlu, sağlıklı, klinik olmayan veya treyt (kişilik özelliği) narsisizm gibi farklı şekillerde adlandırılmaktadır (Horton, 2006: 346; Wink, 1992: 52; Campbell vd., 2011: 269). Çoğu insanın narsistik davranışlar sergilediği ve makul düzeyde narsisizmin başarıya ve daha iyi çalışmaya katkıda bulunabileceği ileri sürülmektedir (Kets de Vries ve Miller, 1985 aktaran Ekşi, 2016: 1083). Normal ya da sağlıklı narsisizm kişinin özgüveninin gerçek hayatla uyumlu bir şekilde yüksek olması,

başarılarından keyif alması ve çevreden gelen eleştirilerin kişinin benlik algısında yıkıma yol açmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Kernberg, 1975 aktaran Üzümcü: 2016: 4). Normal narsisizmde birey; kendisi, yakın çevresi ve çevresindeki diğer bireylerle uyumlu olduğu ve çevresinin beklentilerini karşılayabileceği duygusuna sahiptir. Kişinin kendine verdiği değer ve özgüvenin olabildiğince yüksek olduğu ve çevresinden gelen olumlu veya olumsuz görüş ve düşüncelerin kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileme gücünün en aza indirildiği durumdur. Birey, çevresindekilerin kendi hakkındaki görüş ve düşünceleri yerine kendisinin benliği ile ilgili olan görüş ve düşüncelerine odaklanmaktadır. Bu sayede, özgüvenini kabartarak tatmin sağlarlar. Kişinin diğer insanlar tarafından sevilme, beğenilme, takdir edilme vb. tepkiler alması her insanı mutlu eder (Karaaziz ve Atak, 2013: 46-47).

Normal narsisizm, pozitif özsaygıyı sürdürmek için makul ve ölçülü bir kapasiteden oluşmaktadır. Bu kapasite kişinin kişisel özelliklerinin gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesini ve başkalarına karşı empati kurma kapasitesinin bir araya getirilmesini sağlamaktadır. Kişisel bir sorumluluk duygusu, hırsların peşinde koşma ve kişisel yenilgiyi takiben benlik saygısının restorasyonu için sağlıklı narsisizme ihtiyaç duyulmaktadır (Kealy ve Rasmussen, 2012: 357).

Normal narsisizm, kişinin kendi iradesiyle eylemde bulunmasını geliştirerek öz benlik ve esenliğine katkıda bulunabilir. Böylece, normal narsistik bireyler, kişilerarası ilişkilerde üstünlüğe sahip olabilirler. Normal narsisizm, benlik hakkındaki olumlu illüzyonları onaylama eğilimi ve pozitif bir benlik imgesi ile tutarsız bilgileri en aza indirgeme eğilimi ile ilişkilendirilir. Bu tip kişiler, hoş olmayan kişilerarası ilişkiler pahasına hırslı, tatmin edici ve nispeten başarılı olma eğilimindedirler (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 426). Normal narsisizm; orta yaş döneminde güçlü bir benlik kavramına, sağlıklı hırsla, canlılık hissine, yaratıcılığa ve kişisel gelişime neden olmaktadır. Çocukluk narsisizmin sağlıklı dönüşümünü, yetişkinlikte empati ve psikolojik bakış açısı geliştirmektedir (Wink, 1992: 52).

2.10.2. Patolojik Narsisizm

Klinik ve psikiyatrik literatür, narsisizmi bir kişilik bozukluğu olarak kavramsallaştırmakta ve büyülenme, empati yoksunluğu ve hayranlık isteği ile ilişkili kalıcı ve esnek olmayan bir karakter yapısını ifade etmektedir. (Campell vd.,

2011: 269). Klinik psikolojide narsistik olgulara yönelik yoğun ilgi ve klinik ilerlemeler, narsisizmin bir kişilik bozukluğu olarak kabul edilmesini sağlamıştır (Timuroğlu ve İşçan, 2008: 242). Patolojik narsisizm olarak da ifade edilen narsisizmin bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanması, Amerikan Psikiyatri Derneği'nin (APA) 1980 yılında, Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El kitabının 3. revizyonunda (DSM-III), kişilik bozuklukları kategorilerine dahil etmesiyle başlamıştır. Böylece, narsisizm kavramı psikiyatri tarafından mental bir rahatsızlık olarak kabul edilmiştir (Russell, 1985: 137). Sözkonu el kitabının güncellenmiş son hali olan DSM-5'e göre aşağıdakilerden en az beşinin olması halinde bireyde narsistik kişilik bozukluğu olduğu kabul edilmektedir. (APA, 2013: 669-670):

1. Kendisinin çok önemli olduğu duygusuna sahiptir. (örneğin başarılarını ve yeteneklerini abartır, yeterli bir başarı göstermeksizin üstün biri olarak kabul edilmeyi isterler)
2. Sınırsız başarı, güç, zeka, güzellik veya kusursuz sevgi hayali üzerine kafa yorurlar.
3. "Özel" ve eşi bulunmaz birisi olduğuna ve ancak başka özel veya yüksek statüdeki kişilerin (ya da kurumların) kendisini anlayabileceğine ya da ancak onlarla arkadaşlık edebileceğine inanır.
4. Çok beğenilmek ister.
5. Hak iddia etme duygusuna sahiptirler (özellikle kendisine özel bir muamele gösterilmesi veya beklentilere itirazsız rıza gösterileceğine dair makul olmayan beklentiler içine girme).
6. Kişilerarası ilişkileri kendi çıkarı için kullanır (Kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarından faydalanır).
7. Empatiden yoksun olmak. Başkalarının duygularının ve gereksinimlerinin farkına varıp paylaşma konusunda isteksizdir.
8. Çoğu zaman başkalarını kıskanır ya da başkalarının kendisini kıskandığını sanır.
9. Küstah, kendini beğenmiş davranış ve tutumlar sergiler.

Narsisizm, DSM'nin klinik ölçütlerini karşılayan aşırı, uyumsuz bir şekilde ifade edildiğinde, bir kişilik bozukluğu olan narsistik kişilik bozukluğu olduğu

anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, narsisizm daha düşük seviyede veya "klinik olmayan" biçimde ifade edildiğinde, sergilenen davranışlar bir kişilik özelliği olan normal narsisizme işaret etmektedir (Kansi, 2003: 441). Aslında, herkesin normal narsistik ihtiyaçları ve güduları bulunmaktadır. Bununla birlikte, patolojik narsistik bireyler, bilhassa olumlu kendi imajlarına yönelik hayal kırıklıkları ve tehditlerle karşılaştıklarında sorunlu görünmektedir. Kimse mükemmel olmadığından ve dünya sürekli olarak istenen sonuçlara engel ve zorluklar çıkardığından, patolojik narsistik bireyler, hayal kırıklıklarının ve pozitif bir benlik imajına yönelik tehditlerin üstesinden gelmek için önemli düzenleyici eksikliklere ve uyumsuzluk stratejilerine sahiptirler (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 426). Patolojik narsistik bireyler, olumlu benlik imajını sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için uygun mekanizmalara ihtiyaç duyarlar.

Narsistik kişilik bozukluğu, genç yetişkinlik dönemden itibaren çeşitli koşullarda kendini gösteren büyüklenmeciliği, hayranlık gereksinimini, empati yoksunluğunu içeren ve yukarıdaki kriterlerden en az beşini kapsayan yaygın bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kealy ve Rasmussen, 2012: 357). Diğer taraftan, narsisizmin kişilik bozukluğu olarak düşünülmesi için önemli sıkıntılara ve sorunlara neden olması gerekmektedir. Bir kişi kibirli olabilir, empati kuramayabilir, başkalarını istismar edebilir ve aşırı hak iddia etme duygusuna sahip olabilir, fakat kendisini iyi hissediyorsa, makul ilişkileri varsa ve işyerinde iyi performans gösteriyorsa, bu kişinin narsistik kişilik bozukluğuna sahip olduğu düşünülmemelidir (Campbell vd., 2011: 269). Bu nedenle, DSM'nin narsistik kişilik bozukluğu tanı kriterlerinin yalnızca büyüklenmeci narsistik kişilik özelliklerini tanımladığı, mevcut kriterlerin kırılğan, örtük ve aşırı duyarlı narsisizm olarak tanımlanan narsisizm tipini tespit etmekte başarısız olduğuna yönelik eleştiriler bulunmaktadır (Cooper ve Ronnigstam, 1992 aktaran Üzümcü, 2016: 7). Diğer taraftan, Cain ve arkadaşları (2008: 640), patolojik narsisizmi açıklayan 50'den fazla farklı kavram tespit etmiş olup, her bir kavramsallaştırmanın benzersiz klinik değere sahip olmakla birlikte, bu tür çok çeşitli sınıflandırmanın, patolojik narsisizm ile ilgili bütünleştirici bir anlayışın ortaya çıkmasına yardımcı olmayacağını ifade etmektedir.

Patolojik narsisizm, genellikle büyüklenmecilik ve kırılğanlık boyutları ile tanımlanmakta ve bu boyutların sahip olduğu farklı narsisizm özellikler açısından ele

alınmaktadır. Bu kapsamda, büyüklenmeci ve kırılmalı narsisizm kavramları açıklanmaya çalışılacaktır.

2.10.2.1. Büyüklenmeci Narsisizm

Bu tip narsisizm, büyüklenmeci, ilgisiz, açık, fallik gibi farklı şekillerde adlandırılmaktadır (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 428). Büyüklenmeci narsisizm, DSM tanı kriterlerinde narsistik kişilik bozukluğu olarak belirtilen özellikleri kapsamakta olup, büyüklenmeci, küstah, hak iddia eden, sömürücü ve kıskanç gibi patolojik yönleri bulunmaktadır (Dickinson ve Pincus, 2003: 188). Benzer şekilde bu tipler, ilgi çekme arzusu taşıyan, az da olsa endişeli, baskın ve saldırgan davranışlarda bulunan bireylerdir (Ekşi, 2016: 1083). Kişilerarası ilişkilerde kibirli tutumlara, kabarmış benlik saygısına ve sömürücü, hak iddia etme ve teşhircilikle karakterize edilirler (Ackerman vd., 2011: 68). Bu kimi zaman, başkalarına araçsal ve duygusal destek sağlayarak, fakat aynı zamanda yardım edilen kişinin hor görülmesi ve kişinin benzersizliğini, iyiliğini ve üstün yeteneklerini yansıttığı durumları gizlice deneyimleyerek görülebilir (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 426-427).

Büyüklenmeci özellikler, kibirli narsistik bireyleri ve psikopatik narsistik bireyleri tasvir ederken kullanılmaktadır. Kibirli narsistik bireyler, büyüklenmeci fantezileri ile meşgul olurken, abartılı bir üstünlük ve teklik duygusu yaratarak benlik saygısının düzensizlikleri ile baş etmeye çalışırlar. Bu bireyler hak iddia etme, sömürücü olma ve empati eksikliği sergilerler ve duygusal düzensizlikleri nedeniyle şiddetli kıskançlık ve saldırganlık yaşarlar. Psikopat narsistik bireyler, şişirilmiş benlik imajını korumak ya da geliştirmek için antisosyal davranışlarda bulunarak benlik saygısı düzensizliği ile başa çıkmaktadır. Bu bireyler, başkalarından hayranlık beklerler, eleştiriye aşırı öfkeli ve vicdan azabı ya da empati duymadan insanlara karşı sadist olmak için şiddetli suç eylemleri gerçekleştirebilirler (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 427).

Büyüklenmeci narsistik bireyler olumsuz özellikler yanında olumlu özellikleri de bulundurur. Campbell ve arkadaşları (2001: 270), büyüklenmeci narsistik bireyleri kendinden emin, dışa dönük, yüksek benlik saygısı, baskın, dikkat isteyen, kişilerarası ilişkilerde yetenekli ve çekici olmakla birlikte, aynı zamanda eleştirileri hoş karşılamayan, saldırgan, yüksek psikolojik yetkinliğe sahip, gerçek anlamda empatiden

yoksun, kişilerarası ilişkilerde sömürücü, büyüklenmeci, hatta kibirli olduğunu ileri sürmektedir.

Büyüklenmeci narsistik bireyler, zayıflıklarının reddederek, hak iddia etme taleplerinde bulunarak, karşılanmamış beklentilere karşı sürekli öfke duyurarak ve benlik saygısını tehdit eden insanları gözden düşürerek benlik saygısını düzenlemeye çalışırlar. Beklentiler ile gerçekler arasındaki uyumsuzluğun farkındalığı düşüktür. Çevresi ile yaşadığı sorunları, kendi gerçekçi olmayan beklentilerine değil de genellikle dışsal faktörlere bağlarlar (Dickinson ve Pincus, 2003: 189).

Bu tipler, büyüklenmeci benliğe zarar verebilecek potansiyel tehlikeleri önlemeye ve yok saymaya yönelik kaçınma stratejileri geliştirebilirler ve benlikle ilgili olumlu algıyı korumak için bu olumlu algıya katkı yapan ve öz saygıyı doyuran verileri toplarlar ve olumsuz verileri ise görmezden gelirler. Büyüklenmeci narsistik bireylerin, benlikleri ile ilgili olumlu veri toplayacakları ortamlarda buldukları ve kendilerine olumlu geribildirim veren kişilerle ilişkili oldukları düşünülebilir. Böylece, toplumsal süreçlerde elde edilen olumlu geri bildirim bireyin büyüklenmeci benliğini beslemesi ve olumsuz geri bildirim ise göz ardı edilmesi mümkün bulunmaktadır (Eldoğan, 2016: 4).

2.10.2.2. Kırılğan Narsisizm

Gizli, aşırı hassas, utangaç, kırılğan gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 428). Başkalarının değerlendirmelerine aşırı hassas, dıştan gözlemlenebilecek şekilde stresli olan ve çekingenlik yoluyla gözlemlenebilir, görünüşte mütevazı davranışlar sergileyen, öz benlik güçlükleri olan, bağlanma sorunları yaşayan bireylerdir (Ekşi, 2016: 1083). Kırılğanlık; hassas benlik saygısı, duygusal istikrarsızlık ve içe dönük patoloji ile karakterize psikolojik işlev bozukluğunu yansıtmaktadır (Ackerman vd., 2011: 68). Kırılğan narsistik bireyleri düşündüğümüzde, düşmanca tutumları olan, dünyanın haksız yere kendisine karşı biraraya geldiğini düşünen, psikolojik olarak hak iddia etme duygusunun yüksek olduğu fakat aynı zamanda düşük benlik saygısına sahip, depresif ve anksiyeteli bireyler aklımıza gelmelidir (Campbell vd., 2011: 270).

Gabbard (1989 aktaran, Eldoğan, 2016: 4), kırılğan narsisizmin “sessiz büyüklenmecilik” şeklinde kendini gösterdiğini ve sessiz büyüklenmeciliğin,

eleştirilmeye ya da değerlendirilmeye karşı aşırı hassas olması, bireyin başkaları tarafından değerlendirilme ihtimalinin bulunduğu durumlarda kendisinin göz altında hissetmesi ve kaçınma davranışları göstermesi ile karakterize edildiğini ifade etmektedir.

Kırılgan narsistik kişilik; utangaçlık, çekingenlik ve hatta empati duyulması gibi açık bir şekilde göstermektedir. Bu tipler temelde büyüklenmeci beklentiler ve hak iddia etme özelliklerine sahiptir. Kendini geliştirme stratejileri, benlik saygılarını değiştirmede yetersiz kalır ve çoğu zaman benlik saygısını yönetmek için diğerlerinden gelen dış geribildirimlere dayanmalıdır. Kırılgan narsistik bireyler, kendi özel beklentileri etrafında çatışmaları yaşama olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle, hak iddia etme ve süregelen hayal kırıklıklarını inkar etmeye çalışır. Kendi haklı beklentilerinin reddedilmesi, öfke patlamasına ve düşmanca tutumlara neden olur ve bu durumu utanç ve depresyon deneyimi takip eder. Benlik saygısının zayıf doğasından ötürü başkalarıyla ilişkilerin geliştirilmesinde çok daha fazla kaygı yaşarlar (Dickinson ve Pincus, 2003: 189).

Wink (1992: 52), iki tip narsisizmin işlevsel olmayan bozuk bir yapıya sahip olup, düşmanlık, isyankarlık ve dürtülerin kontrol altına alınması eğilimi gibi ortak özelliklere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu iki tip narsisizm farklı nedenleri olduğu ileri sürülmektedir. Büyüklenmeci narsisizm kısmen ebeveynlerin aşırı değer vermesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kırılgan tip ise ebeveyn soğukluğundan ortaya çıktığı savunulmaktadır. Ayrıca, büyüklenmeci narsisizmi anti-sosyal kişilik ve psikopatiyle bağlantılı olduğu; kırılgan narsisizmin ise sınır kişilik bozukluğu ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Campbell vd., 2011: 270).

Diğer taraftan Pincus ve Lukowitsky (2010: 429-430), patolojik narsisizm ayrımında kimi zaman büyüklenmeci ve kırılgan narsisizm yerine de kullanılan açık ve gizli narsisizm ile ilgili farklı bir anlayış getirmiştir. Açık ve gizli narsisizm terimlerinin psikolojik literatürde sıklıkla kullanıldığını, ancak, çoğu zaman, narsisizmin açık ifadelerinin sadece büyüklenmecilik ile gizli ifadelerinin ise sadece kırılganlıkla ilişkilendirildiğini ifade etmektedirler. Ayrıca, DSM narsistik kişilik bozukluğu kriterlerinin, açık öğelerin (davranışlar, ifade edilmiş tutumlar ve duygular) ve gizli deneyimlerin (bilisler, özel duygular, motifler, ihtiyaçlar) bir karışımı olduğunu ve büyüklenmeci ve kırılgan boyutların hem açık hem de gizli yönlerinin olduğunu

savunmaktadır. Bu çerçevede, narsistik büyülenmecilik ve narsistik kırılmanın açık ve gizli ifadeleri ile ilgili bir model sunmuştur (Şekil:2.1).



Şekil 2.1: Patolojik Narsisizmin Hiyerarşik Yapısı (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 431)

Bununla birlikte, sözkonusu model her ne kadar kavramsal bir çerçeve sunsa da, açık ve gizli tipte narsisizmin var olduğuna yönelik ampirik çalışmaların yapılması gerekmektedir.

2.11. Narsisizm Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Günümüzde toplumsal ve iş hayatında kendini beğenmiş, özel olduğunu düşünen, diğer insanları önemsemeyen, kibirli narsistik kişilik özelliklerine sahip bireylerin varlığı giderek artmaktadır. Narsistik kişilik, çocukluk döneminde ortaya çıkan ve kültürel ve sosyal değişimlerin etkisiyle de gelişen çağımızın bir sorunu olarak kendini göstermektedir (MacDonald, 2014: 146). Bunun yanında, narsistik kişiliğin oluşumunda, gelişimsel, biyolojik, genetik, teknolojik, ebeveyn ve sosyal öğrenme gibi faktörlerin de etkisi gözönünde bulundurulmalıdır.

2.11.1. Sosyo-Kültürel Faktörler

Farklı kültürel yapıların narsisizm olgusu ile ilişkisi tartışılan bir konu olmuştur. Benlik, kültürel yapıya uygun şekilde oluşmakta ve farklı toplumlarda farklı benlik biçimleri gelişmektedir. Aile veya biz olgusu daha çok kolektif kültürlerin bir özelliği iken bireysellik veya ben olgusu, daha çok bireyselci kültürlerin karakteristik özelliklerini taşımaktadır. ABD gibi bireyselci bir toplum, içsel benlik, bireysellik ve

kendiliğinden dışlanmayacak olan sınırların olduğu bir benliği vurgulamaktadır. Bireysel olarak narsistik yapılar, başkalarına ihtiyaç duymazlar ve bağımsızdır. Japonya gibi kolektif kültürlerde içsel benliğin gelişimi, kolektif alanda bulunanlara nüfuz edebilen yoğun duygusal yakınlık ilişkilerini, ortak yaşam karşılaşmalarını ve ego sınırlarını içermektedir (Millon vd., 2004: 334).

Christopher Lasch (1978 aktaran Geçtan, 2003: 166), “Narsisizm Kültürü” adlı kitabında Batı ve bilhassa Amerikan kültüründe yarışmacı bireysellik kültürünün yerini aşırı uca yönelen ve her şeye karşı savaş açan bireyciliğe dönüştüğünü, bunun sonucunda insanların mutlu olabilmek için kendisiyle narsistik biçimde ilgilenme çıkmazında kaybolduğunu ifade etmektedir. Söz konusu ülkelerdeki mevcut kültürün insanların bağımsızlığını ve beceri duygularını yitirmesine neden olmaktadır. Narsisizm yaşamakta oldukları bağımlılığın psikolojik boyutunu oluşturmaktadır. Narsistik birey başkalarına ihtiyaç duymakta ve kendine hayran olan bir kitle olmadan yaşayamamaktadır. Kolektif toplumun özelliği olan aile bağları ve toplum normlarının baskısından özgürleşmiş görünse de kendi ayakları üstünde duramaz ve bireyselliğin keyifini süremezler.

Bununla birlikte narsisizm sadece bireyselci kültürlerle has bir özellik değildir. Her ne kadar bireyselci kültürler, benlik kimliğine grup kimliğinin üzerinde değer verdiğinden, narsisizm bu kültürel iklimde iyi uyum sağlar. Ancak kolektif bir toplumda da narsisizm ortaya çıkabilir. Kolektif toplumda ayrıcalıklı durum herkese değil belli bir gruba bahşedilmiştir. Örneğin, on beşinci yüzyılda bir kolektivist kültür olan İspanya'da, aile serveti ilk doğan erkek çocuğa verilmekteydi. (Millon vd., 2004: 334). Bu nedenle, en büyük erkek çocukların kültürün ve sahip oldukları ayrıcalıkların etkisiyle belli narsistik kişilik özellikleri gösterdikleri düşünülmektedir.

Kolektif narsisizm kavramı, aşırı benlik sevgisi veya kabarması, sürekli dış onay gerektiren gösterişli görünüm gibi bireysel narsisizm kavramını gruplararası alana genişletmektedir. Kişisel açıdan narsistik olan birinin kolektif kimliğinin de narsistik olduğu düşünülmektedir. Burada idealleştirilen bireysel benlikten ziyade bir gruptur. Bu nedenle, bireysel ve kolektif narsisizm arasında pozitif bir ilişki beklenebilir. Çünkü benlik kavramı, halkın bağlı olduğu gruba dayanan kişisel öz ve toplumsal kimliklerden oluşmaktadır. Kolektif narsisizmin abartılı ve dengesiz bir kolektif benlik saygısı olduğu ve kolektif narsisizmin temelinde yatan şeyin, benliğin değil, bir grubun

şişirilmiş bir görüntüsü olduğu varsayılmaktadır (Golec de Zavala vd., 2009: 1074-1075).

Yapılan araştırmalarda, bireyselci kültürlerdeki insanların kolektif kültürdeki insanlara nazaran daha narsistik oldukları tespit edilmiştir (Foster vd., 2003: 482). Fukunishi ve arkadaşları (1996), Japonların Amerikalılardan daha narsistik olduğunu bulmuşlardır. Amerikada yapılan araştırmada, bireysellik düzeyi en yüksek grup olarak siyahlar tespit edilmiş ve aynı zamanda siyahların narsistik düzeylerinin de en yüksek olduğu saptanmıştır (Oyserman vd., 2002). Benzer şekilde, Çinlilerin daha bireyci toplum olan Amerikalılar, İngilizler, Kanadalılar, Avustralyalılar ve Avrupalılara göre kendini geliştirme puanlarının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Hepper vd., 2013). Yine, Doğu Asya kökenli bireyler de Batı kültürlerine mensup bireylere nazaran daha düşük benlik saygısı olduğu tespit edilmiştir (Heine vd., 1999).

2.11.2. Teknolojik Faktörler

Günümüzde, sosyal medya günlük aktivitelerin ve diğer insanlar ile bağlantımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Akıllı telefonlar ve tabletler sayesinde İnternet kullanıcıları artık her yerden sosyal ağlara erişme imkanına kavuşmuştur. Boyd ve Ellison (2008: 212), sosyal medya sitelerini, bireylerin sınırlı bir sistem içinde herkese veya belli bir kesime açık olacak şekilde bir profil oluşturmasına, bağlantı paylaştıkları diğer kullanıcıların listesini açıklayan ve kendi bağlantı listelerini ve sistemdeki diğer kişiler tarafından yapılanları görüntülenmesine izin veren web tabanlı hizmetler olarak tanımlanmaktadır

Twenge ve Campbella (2010 aktaran Ekşi, 2012: 1685) göre İnternet narsisizmin en önemli nedenlerinden biridir. Narsistik bireylerin İnternete düşkün olması İnternetteki sosyal paylaşım siteleri aracılığıyla kendilerini istedikleri şekilde sunma imkanına kavuşmalarını sağlamaktadır. Bu tarz İnternet sitelerinin narsisizmi pekiştirdiği ve narsistik bireylerin gereksinim duyduğu yüzeysel ve duygusal açıdan sığ ilişkileri kolaylaştırdığı tespit edilmiştir. Narsisizmin temel özelliği benlik hakkında aşırı olumlu ve abartılı bir düşüncenin olmasıdır. Narsistik bireyler kendilerini üstün görürler ve özel, hak sahibi ve eşsiz olduklarını düşünürler.

“Y kuşağı” veya “Milenyum Kuşağı” olarak adlandırılan kuşakla ilgili, 2014 ve 2015 yıllarında İnönü Üniversitesinde toplam 15 bin 496 öğrenci ile yapılan “Üniversite

Gençliğinin Sosyolojik Profili” araştırmasında, sosyal medya kullanımı ile narsistik kişilik arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre sosyal medyayı daha çok kullanan gençlerde, narsistik eğilimin ve kendini aşırı beğenme eğiliminin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya göre sosyal medya bireyi, paradoksal olarak hem teşhirci hem de röntgenci konumuna düşürmekte ve sosyal medyanın bu yapısı, narsistik eğilimleri arttırmakta veya narsistik eğilimli bireyler için yeni sanal bir platform oluşturmaktadır. Birey için gerçekte ne olduğu, ne hissettiği, ne düşündüğü, ne yaşadığı veya neye ihtiyaç duyduğu değil, aslında nasıl görüldüğü, insanların karşısına nasıl bir görüntüyle çıktığı önemli hale gelmektedir. Fark edilmek, ayırt edici olmak, kendini var hissedebilmek için, kişi artık kendini gerçekleştirmek, hakiki ilişkiler kurmak, erdem sahibi olmak zorunda değildir. Aktif olarak kullanılan sosyal medya, gençlerin kendilerini teşhir ettiği ve aynı zamanda başkalarını röntgenlendiği bir mecraya dönüşmüştür. Araştırma sonuçlarında, özellikle Facebook ve Twitter kullanan deneklerin narsistik kişilik özelliklerine, sosyal medyayı kullanmayanlara göre daha fazla sahip oldukları tespit edilmiştir (www.aljazeera.com.tr, 25/04/2018).

Yapmış oldukları araştırmada sosyal medya kullanımı ile narsisizm arasında ilişki bulan Buffardi ve Campbella (2008: 1303-1304) göre, sosyal medya iki sebepten dolayı narsisime uygun bir ortam hazırlamaktadır. İlk olarak, narsistik bireyler, derin duygusal ilişkiler yerine iyi işleyen sığ ilişkilere sahiptirler. Sosyal ağlar, bir çok kişi ile yüzeysel “arkadaşlıkların” temelinde inşa edilirler. Bireyler daha derin ilişkileri korumak için sosyal ağ sitelerini kullansalar da, aslında çoğu zaman gerçek amaç örneğin, birçok kullanıcının yüzlerce hatta binlerce arkadaşına sahip olması gibi çok sayıda ilişkiyi muhafaza etmektir. İkinci olarak, sosyal ağ web sayfaları oldukça kontrollü ortamlardır. Diğer sosyal ilişkilerin aksine, bireyler İnternet sayfalarında kendi kendilerine sunma konusunda tam bir güce sahipler. Özellikle, kişisel İnternet sayfalarında kendisi ile ilgili çekici fotoğraflar seçmek veya kendisini tanımlayan ifadeleri yazmak için kullanabilirler. Kişisel İnternet sayfaları kendi tanıtımı için bulunmaz bir fırsat sunmaktadır.

Benzer şekilde sosyal medya kullanımı ile narsisizm arasında pozitif ilişki bulan Bergman ve arkadaşları (2010), narsistik bireylerin, diğer insanların dikkatini ve onayını istediklerini ve benlik saygısını korumak için dışsal hayranlık ve dikkat kaynağı aradıklarını ifade etmektedirler. Onlara göre, sosyal medya, kullanıcıların çok sayıda

gevşek ve zayıf bağlantısından ilişkisel faydalar elde etmelerine izin verdiği için narsistik bireylerin bu ihtiyaçları karşılama için ideal bir çıkış sağlamaktadır. Bu çevrimiçi ilişkiler, yüz yüze ilişkiler ve arkadaşlıklar gibi duygusal yatırımlar gerektiren derin ya da güçlü bağlantıları kurmakta beceriksiz veya isteksiz olan narsistik bireylere hitap etmektedir. Ayrıca, narsistik bireylerin şişirilmiş benlik görüşlerini sürdürmelerinin bir yolu da sosyal ortamlarda hakimiyet ve rekabet gücünü göstermektir. Sosyal medya, narsistik bireylerin büyüklenmeciliğini teyit edeceği ve gönderileri ve tweetleri için büyük bir çevrimiçi kitle oluşturacağı için çok sayıda sosyal medya arkadaşına sahip olmalarının şaşırtıcı olmayacaktır. Narsistik bireyler, belki de bir sosyal medya arkadaşını diğerlerinden daha çok bir rekabet biçimi olarak görmektedir.

Facebook ve kullanıcılarının narsistik karakter özelliklerini nasıl yansıttıklarını saptamak amacıyla 218 üniversite ile yapılan bir çalışmada; narsisizm boyutları, özellikle otorite, teşhircilik ve üstünlük ile narsistik toplam puan arasında, Facebook’da harcanan zaman ile narsistik toplam puan arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Benzer bir ilişki, Facebook’da sahip olunan arkadaş sayısı ile narsistik toplam puan arasında da ortaya çıkmıştır (Oğuz, 2016: 51).

2.11.3. Ebeveyn ve Sosyal Öğrenme Faktörü

Çevresel faktörlerin özellikle de aile faktörünün narsisizmin gelişimine katkısı olabileceğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kohuta (1977 aktaran Mechanic ve Barry, 2014: 1510-1511) göre, çocuklarında sağlıklı bir benlik duygusu gelişmeyen ebeveyn başarısızlığının temel nedeni; ebeveynin, çocuğun temel büyüklenmecilik duygusunu cesaretlendirirken çok fazla hoşgörülü olmasına veya sağlıklı, bağımsız bir benlik oluşumuna katkıda bulunurken çok fazla kontrolü elinde bulundurmasına bağlamaktadır. Tutarsız ve empatiden yoksun ebeveynler de çocuktaki narsistik benliğin gelişimine neden olmaktadır. Bu tarz bir ebeveynliğin, benliğin sağlıklı gelişimi için bir rol modeli olarak çocuğun ailesini idealize etmesine engelleyebilir, hatta narsisizm gelişimi için uygun olmayan bir dönem olan erken dönemde benliğin gelişimini duraklatabilir. Ebeveynler, çocuklarına aşırı değer verdiğinde, çocuklarını “Tanrı’nın insanlığa armağanı” olarak gördüklerinde ve her mükemmelliği çocuğa atfettiklerinde, bu durum, çocuklarda imtiyaz hakkı olan özel misafirler olduklarına dair inancın güçlenmesine neden olabilir (Brummelman, 2015: 3659). Böylece, her birine prens ve

prenses olarak davranılan el üstünde tutulan bu çocuklar, narsistik bir kişiliğe sahip olabilirler.

Patolojik narsisizmi, samimiyetten uzak titiz ebeveynler tarafından yaratılan düzensiz bir benlik duygusuna bağlayan Kernberge (1975) göre, bu ebeveynler, çocukları ile ilgili yüksek beklentilere sahiptirler. Bu nedenle, süregelen ilgi nedeniyle çocuk teşhirci eğilimlerini içselleştirmektedir. Dağınık bir benlik duygusuna sahip olan ebeveynler başkalarını görmezden gelirken belli değerli özellikler ya da becerilere dayanarak sadece çocuklarını ödüllendirirler. Bu ebeveyn tutarsızlığı, çocuğun değerli özellikler hakkında büyükmecilik duygusu geliştirmesine yol açabilir (Mechanic ve Barry, 2014: 1511).

Literatürde narsisizm ile ebeveyn tarzı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı Baumrind ebeveyn tarzları açısından konuya yaklaşırken kimi çalışmalar ise Horton'un ebeveyn tarzları açısından sözkonusu ilişkiyi incelemektedir. Baumrind (1966 aktaran Cramer, 2011: 20), ebeveyn kontrolünün üç modeli olarak demokratik, otoriter ve izin verici ebeveyn tutumlarını tanımlamış ve daha sonra dördüncü tarz olarak ilgisiz/kayıtsız ebeveyn tarzını ilave etmiştir.

- 1. Demokratik ebeveynler;** çocuklarından olgun davranışta bulunmalarını ve gerekli olduğunda kurallara uymalarını beklerler. Çocuklarına karşı sıcak ve ilgili olup, sabırlı ve duyarlı bir şekilde çocuklarını dinlerler. Ailede verilecek kararlarda çocuklarının görüşlerini de alırlar (Demir ve Şendil, 2008: 16). Bu nedenle, aile içinde iletişim kanalları açıktır, çocuğa duygusal destek verilir ve özerkliğini geliştirmesi için ona ortam sağlanır. Aynı zamanda ailede görece bir disiplin vardır, çocuğun davranışları gözetim altında olup, ondan belirli standartlara ulaşması beklenir (Sümer vd., 2010: 43).
- 2. Otoriter ebeveynler;** belirledikleri kurallara çocuklarının şartsız uymalarını ve itaat etmelerini beklerler. Bu tür ailelerde çocuklar kurallara uymadıklarında ceza ile karşılaşılırlar. Ebeveynler çocuklarıyla çok fazla görüş alışverişinde bulunmazlar ve daha çok çocuklarının söylediği her şeyi sorgusuz sualsiz kabul etmesini beklerler (Demir ve Şendil, 2008: 16). Çocuk genellikle katı bir disiplin altında yetiştirilir ve çocuğa karşı yeterli duygusal destek ve sıcak

ilgi gösterilmez. Bu tarz ebeveynler çocuklarına yüksek standartlar koyarlar (Sümer vd., 2010: 43-44).

3. **İzin verici ebeveynler;** çocuklarına çok fazla özgürlük sağlarlar, çocuklarını kontrol etme ihtiyacı duymazlar ve bazen de ihmale varan bir hoşgörü ile davranırlar (Demir ve Şendil, 2008: 16). Bu tarz ebeveynlikte demokratik tarza benzer biçimde ailede sıcak ilgi ve kabul söz konusudur, ancak çocuğa gerektiğinde sınırlama getirme ya da çocuğu kontrol etme konusunda gevşek davranırlar (Sümer vd., 2010:44).
4. **İlgisiz/kayıtsız ebeveynler;** ne talepkar ne de cevap vericidir. Çocuğun problemlerini tek başına ele almasını ve kendi yaşamı için sorumluluk almasını beklerler, çocuğun ebeveyninden bağımsız olmasını teşvik ederler ve destekleyici değildirler (Cramer, 2011: 20).

Horton ve arkadaşları (2006: 351-353) ise, ebeveynlik tarzını, sıcaklık, izleme ve kontrol olmak üzere üç başlık altında ele almıştır.

1. **Ebeveyn sıcaklığı;** katılım, kabul, çocuk merkezli olma ve cevap verme gibi çeşitli isimler altında incelenmiştir. Ebeveyn sıcaklığının çocuk işleyişi üzerindeki etkisi olumludur. Ebeveynleri kabul eden, seven ve söz sahibi olan çocuklar, daha yüksek benlik saygısı ve daha fazla sosyal olma eğilimindedirler. Daha iyi oto kontrol sergilerler ve okulda daha fazla başarı elde ederler.
2. **İzleme;** bir çocuğun nerede olduğunu ve ne yaptığını izlemeye yönelik girişimlerini ifade eder ve bir ebeveynin kuralları oluşturma ve uygulama girişimlerinin temel bir bileşenidir. İzleme, suçluluk, uyuşturucu kullanımı, okula gitmeme ve kavga etme gibi dışarıya yansıyan özellikler ile karakteristiklere ilgilidir.
3. **Psikolojik kontrol;** çocuğun psikolojik ve duygusal gelişimine karışan kontrol girişimlerini ifade eder. Çocuğun suçlu veya sevgiden mahrum bırakılması, çocuğun kişisel kontrolü (sahip olma yoluyla) ve çocukta hayal kırıklığı ve utanma duygularının dışavurulması gibi eylemleri içerir. Psikolojik kontrol, izlemeden farklı olarak bir çocuğun özerk gelişimini baltalayan, özellikle sinsi bir ebeveyn taktiği olarak kabul edilmektedir.

Watson ve arkadaşları (1992: 231-237), Baumrind'in ebeveynlik tarzlarını Kohut'un benlik psikoloji bağlamında analiz etmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmaya göre, izin verici ebeveyn tarzının olgunlaşmamış büyüklenmecilik ile ilişkili olduğunu ve bu tarz ebeveynliğin narsisizmin sömürücülük/hak iddia etme boyutu ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Watson ve arkadaşları (1995: 61), üniversite öğrencileri arasında yapmış olduğu başka bir çalışmada NKE ölçeği alt boyutları ile ebeveynin sağladığı duygusal tatmin arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Aynı şekilde, 370 üniversite öğrencisi arasında narsisizm ile Baumrind'in ebeveynlik tarzları arasındaki ilişkiyi belirleyen bir araştırmada, izin verici ve otoriter ebeveyn tarzlarının patolojik narsisizm eğilimleri ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (Ramsey vd. 1996: 227). Otway ve arkadaşları (2006: 114), yapmış oldukları araştırmada, ebeveynlerin aşırı değer vermesinin açık (büyüklenmeci) narsisizm ile ebeveyn soğukluğunun ise gizli (kırılgan) narsisizmin gelişmesinde rol oynadıklarını tespit etmiştir. Horton ve arkadaşları (1996: 345) yapmış oldukları araştırmada, ebeveyn sıcaklığı ve kontrolü faktörlerinin narsisizm ile pozitif, izleme faktörünün ise negatif bir ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Cramere (2011: 19) göre, Baumrind'in dört ebeveynlik tarzları sağlıklı narsisizm gelişimi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir, ancak olumsuz (patolojik) narsisizm gelişimine etkisinin ise çocuğun ilk zamanlarda narsisizme yönelik eğilimleri ile ilgilidir.

2.11.4. Biyolojik ve Genetik Faktörler

Derryberry ve Rothbart (1997 aktaran Henschel, 2014: 3), narsisizmin nörobiyolojik boyutunu yaklaşma ve kaçınma mizaçları açısından açıklamıştır. Buna göre, beyindeki limbik devreler, amigdala ve hipotalamusun, motivasyonu ve duyguyu kontrol eden ağlara sahip olduklarını belirterek bu durumun yaklaşma-kaçınma tepkilerinde etkisi olduğunu ifade etmiştir. Buna göre narsistik bireylerin, yaklaşma mizacına ait dürtüsellik, risk alma ve saldırganlık gibi davranışsal özelliklere sahip olduğu ileri sürülmektedir.

Narsistik kişiliğin gelişiminde genetik faktörler dikkate alınan bir konu olmuştur. Literatürde narsistik kişilik bozukluğunun % 45-80 arasında kalıtsal olduğuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Jang vd., 1996; Torgersen vd., 2001). Benzer şekilde, ikizler üzerinde yapılan araştırmalarda, ikizlerin benzer narsistik kişilik özelliklerine sahip

oldukları tespit edilerek narsisizm genetik faktörler ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Vernon vd., 2008: 445).

Düşük hayal kırıklığı toleransı, duygusal düzensizlik (kaygı ve öfke), eleştiriye karşı aşırı hassas olma ve güçlü bir saldırganlık dürtüsü gibi narsistik özelliklerin genetik olabileceğine ilişkin bazı kanıtlar bulunmuştur (Schore, 1994 aktaran Henschel, 2014: 3). Narsisizmin büyüklenmecilik ve hak iddia etme boyutu ile ilgili yapılan bir araştırmada, büyüklenmecilik boyutu %23, hak iddia etme boyutu ise %35 oranda kalıtsal nedenlere dayandığı ileri sürülmektedir (Luo vd., 2014: 1).

2.11.5. Gelişimsel Faktörler

Bireylerde narsisizmin ortaya çıkışı ve gelişim dönemi araştırmalarda üzerinde çalışılan bir konu olmuştur. Mahler'e göre, bireyin psikolojik doğumu, doğum sonrası yaşamının ilk haftalarında başlar ve sonraki üç yıl boyunca devam eder. Psikolojik doğum, çocuğun ona temel bakım vereninden ayrı bir birey haline gelmesi ve sonuçta bir kimlik duygusuna yol açan bir başarıyla ifade edilmektedir. Psikolojik doğum ve bireyselleşmeyi elde etmek için, bir çocuk üç ana gelişim evresinden ve dört alt evreden oluşan bir dizi boyunca ilerlemektedir. Üç ana gelişim evresi; normal otistik evresi (0-2 ay), ortak yaşamsal evre (2 ile 4-5 ay), ayrılma-birleşme (4-5 ile 30-36 ay) evresinden oluşmakta olup, ayrılma-bireyleşme evresi ise farklılaşma, alıştırma, yeniden yaklaşma ve libidinal nesne sürekliliği alt evrelerinden oluşmaktadır. Mahler'e göre normal otistik evre, bir bebeğin başka bir kimsenin farkında olmadığı mutlak birincil narsisizm dönemi olduğuna inanmakta ve normal otizmi "nesnesiz" bir aşama olarak adlandırmaktadır (Feist ve Feist, 2008: 149).

Narsisizmi karakterize eden büyüklenmeci ve şişirilmiş benliğin, küçük çocuklarda normatif kendini geliştirmenin bir parçası olduğu ifade edilmektedir (Thomaes vd., 2008: 383). İki-üç yaşından itibaren çocuklar kendilerine ait nitelikleri değerlendirebilecekleri belli işaretler göstermeye başlarlar. Bu değerlendirmeler tipik olarak gözlenebilir ve göze çarpan davranışlara veya becerilere odaklanır (ör. "Ben sayabilirim"). Daha sonra erken ve orta çocukluk döneminde, çocuk öz niteliklerini değerlendirmeyi öğrenir. Bununla birlikte, bu değerlendirmeler, tipik olarak gerçek dışı olmaları nedeniyle daha büyük çocuklarından niteliksel olarak farklı kalmaktadır. Küçük çocuk ideal yetkinliklerini gerçek yetkinliklerinden ayırt edemez ve farklı

alanlardaki kendi değerlendirmelerini birleştiremez. Küçük çocuklar da bilinçli olarak kendileri üzerinde düşünemez. Dolayısıyla, henüz bir benlik saygısına da sahip değildirler (Thomaes ve Bushman, 2009: 1236).

Çocuk yedi veya sekiz yaşlarından itibaren, hem olumlu hem de olumsuz özelliklerin bir arada var olduğu kendi kendini geliştirmeye başlar. Çünkü aynı yaş döneminde çocuklar kendi görüşlerini sosyal karşılaştırmalara dayandırır ve kendi görüşlerini tipik olarak daha gerçekçi hale getirirler (Thomaes vd., 2008: 383). Ayrıca, sekiz yaşından itibaren, benlik-yansıması, soyut akıl yürütmedeki gelişimsel artışlar ve çocukların benlik saygısı oluşmaya başlar (örneğin, “Kendimi bir insan olarak seviyorum”). Bu dönemde, benlik saygısındaki bireysel farklılıklar hızla ortaya çıkmakta, çocukların çoğunluğu kendileri hakkında nispeten olumlu düşünmektedir (Thomaes ve Bushman, 2009: 1236).

Sekiz yaşından ergenlik dönemine kadar, çocuklar olumlu görüşlerini yaratma ve sürdürme ve olumsuz kendi görüşlerini önleme konusunda giderek daha fazla motive olurlar. Öncelikle daha büyük çocuklar ve ergenler giderek daha bilinçli hale gelirler ve başkaları tarafından nasıl görüldükleri konusunda endişe duyarlar. Ayrıca onlar kolayca utanırlar ve aşağılanırlar ki bu duygular benlik saygısının sürdürülmesi ile yakından ilgili olan duygulardır. Son olarak, diğerlerinin kendileriyle ilgili görüşlerini etkilemeye çalışmak için izlenim yönetim stratejilerini (ör. "Havalı hareket") giderek daha fazla kullanırlar (Thomaes ve Bushman, 2009: 1236). Bu nedenle, narsisizmin sekiz yaşından itibaren gözlenebildiği ve ölçülebildiği düşünülmektedir.

2.11.6. Demografik Faktörler

Demografik faktörlerin narsisizm ile ilişkisini literatürde farklı yönlerden ele alan bir çok çalışma bulunmaktadır. Cinsiyet açısından konu ele alındığında, Freud (1914 aktaran ve Gough, 1990: 448), kadınların fiziksel görünümüne daha çok dikkat ettikleri ve benliklerine uygun nitelikler açısından nesne seçimlerini yapma eğilimine sahip oldukları için, kadınların erkeklerden daha narsistik olduğuna inanmaktadır. Bununla birlikte, ampirik çalışmalarda çok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. NKE ölçeği sonuçlarına göre erkekler, kadınlardan daha narsistiktir (Carroll, 1989; Watson vd., 1987; Tschanz vd., 1998; Grijalva vd., 2015; Foster vd., 2003) ve narsistik kişilik bozukluğu belirtileri gösteren hastaların %50-75'ini erkekler oluşturmaktadır (APA,

2013: 671). Çocuklarda yapılan bir araştırmada 8-14 yaş arası erkek çocukların kız çocuklarına göre daha narsistik eğilimlere sahip olduğu görülmüştür (Thomaes vd., 2008: 383). Gençler arasında yapılan bir araştırmada cinsiyete göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılığın olduğu ve erkeklerin daha fazla narsistik kişilik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir (Ficks, 2014: 406). Diğer taraftan, NKE ölçeği ile yapılan çalışmalarda narsisizmin cinsiyet ile bir ilişkisinin olmadığına yönelik sonuçlara da rastlanmaktadır (Raskin ve Hall, 1981: 161; Bizumic ve Duckitt, 2008: 466; Bleske-Rechek vd. 2008: 421).

Narsisizmin yaş ile olan ilişkisine yönelik çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Raskin ve Hall (1981: 161) ve Bizumic ve Duckitt (2008: 466) yapmış oldukları çalışmalarda narsisizmin yaş ile bir ilişkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Diğer taraftan, Foster ve arkadaşları (2003), NKE ölçeği kullanarak 3445 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, gençlerin yaşlılardan daha narsistik olduğunu ve NKE ölçeği ile yaş arasında güçlü bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer bir sonuca Roberts ve arkadaşları (2010) tarafından ulaşılmış ve NKE ölçeği kullandıkları bir çalışmada gençlerin yaşlılara göre daha narsistik olduğu tespit edilmiştir.

2.12. Narsisizm Tipolojileri

Narsisizm, farklı yönleriyle ele alınan bir kavramdır. Bu nedenle, literatürde sayıları az da olsa narsisizmin farklı yönlerine vurgu yapan tipolojiler bulunmaktadır.

2.12.1. Bursten Tipolojisi

Psikanalitik yaklaşım bağlamında Bursten (1973 aktaran Ronningstam, 2005: 14), farklı narsistik tedavi yolları, benlik nesnesi düzeyleri, farklılıklar ve değerler sistemi açasından, dört tip narsistik kişilik özelliği tanımlamıştır. Bunlar; tutkulu, paranoid, manipülatif ve fallik narsistik tipleridir.

- 1. Gereksinim Duyan Tipler:** Kimseye güvenme kapasitesi olmayan, umutsuzca ve isteyerek başkasına bağlanan, hayal kırıklığına yatkın, muhtaç, ilgi alaka bekleyen pasif ve saldırgan bir kişidir. Öyle ki, gagasını sonuna kadar açmış bir kuş gibi ihtiyacının sürekli doyurulması beklentisini taşırlar ve öfke, homurdanma ve suratını asma şeklinde ifadelerini yansıtırlar. Başkalarından onlara söylenmeden ihtiyaçlarını fark etmelerini beklerler.

2. **Paranoid Tipler:** Aşırı hassas, katı, şüpheli, hırslı, kıskanç, tartışmacı, kendini aşırı önemli olduğunu gösteren, başkalarını suçlayan ve kötü niyetleri başkalarına atfeden kişilerdir. Şüphelilikten kıskançlık öfkesine doğru giden bir ruh hali içindedirler. Hayal dünyasında yaşamazlar ve aslında iyi iş çıkaran bireylerdir.
3. **Manipülatif Tipler:** Bu tip kişiler, daha çok aşağılarken ve az değer verirken kendini gösterirler. Kandırırlar, hor görürler ve bundan keyif alırlar. Bu görünümünü, zeki ve kurnaz, rekabetçi olarak ve başkalarını yenerek kendi üstünlüğünü ispatlamaya sürdürürler.
4. **Fallik Tipler:** Bu tipler, rekabetçilik, sahte-erkeklik, agresif ve kibirli tutumlar ve kendini yüceltme yoluyla telafi etmeye çalıştıkları, zayıf olma utancıyla mücadele eden bireylerdir.

2.12.2. Kohut-Wolf Tipolojisi

Kohut ve Wolf (1978: 420-21), beş farklı narsistik kişilik tipi geliştirmiştir. Bunlar, aynalanma açlığı duyan (mirror-hungry), ideal nesne açlığı (ideal-hungry), öteki ben (alter-ego), birleşme açlığı çeken (merger-hungry) ve iletişimden sakınan (contact-shunning) tiplerdir.

1. **Aynalanma Açlığı Duyan Tip:** Onayları ve hayranlık uyandıran tepkileri açlık çeken benliklerini doyuracak benlik nesnelерinin arayışı içindedirler. Kendi içlerindeki değersizliğe ve özsaygı eksikliğine karşı çıkmaya çalışarak kendilerini göstermeye ve başkalarının dikkatini uyandırmaya çalışırlar. Bazıları uzun süreler boyunca benliklerini doyuracak ilişkiler kurabilirler. Ancak çoğunlukla, doyum sağlayacak yanıtlar alsalar da doyum sağlamaları zordur. Bu nedenle, yeni kendilik nesneleri bulmaya çalışırlar (Kohut ve Wolf, 1978: 420). Bu tip narsisizmde, devamlı göz önünde olma ve teşhircilik söz konusudur (Eldoğan, 2016: 3).
2. **İdeal Nesne Açlığı Çeken Tip:** İdeal-aç kişilikler, prestijleri, güçleri, güzellikleri, zekâları ya da ahlaki özellikleri için kendilerine hayranlık duyabilecekleri kişileri aramaya devam ederler. Kendilerini, bakabildikleri kendilik nesneleriyle ilişkilendirebildikleri sürece, kendilerini değerli olarak

deneyebilirler. Yine, bazı durumlarda, bu tür ilişkiler uzun bir zaman sürmektedir ve gerçekten de her iki birey için de geçerlidir. Bununla birlikte, çoğu durumda, iç boşluk, bu yollarla sonsuza kadar doldurulamaz (Kohut ve Wolf, 1978: 420).

3. **Öteki-Ben Tip:** Benliklerin görünüşüne, görüşlerine ve değerlerine uygun olarak, benliğin gerçekliğini, varlığını onaylayan bir kendilik nesnesi ile bir ilişkiye ihtiyaç duyarlar. Bu tipler, kalıcı dostluklar, ilişkiler kurabilirler. Her iki taraf da, karşısındakilerin duygularını kendi duygularımış gibi yaşarlar. Fakat yine de, çoğu durumda, iç boşluk, öteki taraftan kalıcı olarak doldurulamaz. Ötekinin kendisinin olmadığını keşfeder ve bu keşfin bir sonucu olarak ondan uzaklaşmaya başlarlar. Bu nedenle, bu ilişkilerin çoğu kısa ömürlüdür (Kohut ve Wolf, 1978: 421).
4. **Birleşme Açlığı Çeken Tip:** Yapılarını ihtiyacı nedeniyle kendilik nesnelerini kontrol etme ihtiyaçlarıyla bilinirler. Bu bireylerin kendileri ciddi bir şekilde kusurlu ya da zayıftırlar, kendilik yapısı yerine kendilik nesnelere ihtiyaç duyarlar. Kendileri ve diğerleri arasındaki sınırların net olmaması nedeniyle, kendi düşünceleri, istekleri ve niyetleri ile başkalarınınkini ayırt etmede güçlük çekerler. Diğerlerini kendi benlikleri olarak tecrübe ettikleri için, onlardan ayrılmaya oldukça duyarlıdırlar (Kohut ve Wolf, 1978: 421). Bu tip narsisizmde diğerlerine yapışma ve kendiliği diğerleri üzerinden tanımlama sözkonusudur (Eldoğan, 2016: 3).
5. **İletişimden Kaçınan Tip:** Bu tip, birleşme açlığı çeken tiplerin tam tersidir. Narsistik karakter tiplerinin en az dikkati çeken ve en sık görülen tipidir. Bu bireyler, sosyal temastan kaçınırlar ve başkalarına ilgisiz kaldıkları için değil, aksine, onlara çok yoğun ihtiyaç duydukları için tecrit olurlar. İhtiyaçlarının yoğunluğu sadece reddedilmeye karşı büyük bir duyarlılığa yol açmakla kalmaz, aynı zamanda daha derin ve bilinçsiz düzeylerde de endişeye yol açar (Kohut ve Wolf, 1978: 421).

2.12.3. Millon Tipolojisi

Millon, narsisizmi kapsamlı olarak ele almakta ve normal ve anormal olarak iki temel başlıkta incelemektedir. Millon tipolojisi, ilkesiz, telafi edici, tutkulu, seçkinci,

normal ve fanatik tiplerden oluşmaktadır. Herhangi bir insan, sözkonusu tipolojilerden birine, birkaçına, hepsine sahip olabilir veya hiçbirine sahip olmayabilir (Millon vd., 2004: 337).

- 1. İlkesiz Tipler:** Vicdansız, ahlaka aykırı, vefasız, sadakatsiz, aldatıcı, dolandırıcı, kibirli, sömürücü, şarlatan, baskın, küçümseyici ve kinci davranışları ile bilinirler. İlkesiz tipler, narsistik bireylerin kendine güvenini, anti-sosyal kişilik kalıplarının tekrar eden anormal davranışlarıyla birleştirirler. Kanunların sınırların istismar edildiği toplumlarda başarı elde ederler. Bu tipin özelliklerini sergileyen çoğu insan, kurbanlarında kin duyar ve kibirlidir. Başkaları tarafından vicdansız, ahlak dışı ve aldatıcı bulunurlar. Sadece haksızlık ve sömürücü olmaktan öte başkalarının refahına kayıtsız, zarar vermeye istekli ve tehdit ve cezalar karşısında korkusuzdurlar. Mutluluk başkalarının güvenini kazanarak elde edilir ve onları yüzüstü bırakır veya dolandırır. Bu tutumlarının kaynağı, yararlanılacak olanların bunu hakediyor olmasıdır (Millon vd., 2004: 337).
- 2. Telaflı Edici Tipler:** Bu tip narsisizm, aslında narsistik karakterin psikanalitik anlayışını sergilemektedir. Hayatın ilk dönemlerini sıkıntı içinde geçirirler. Bununla birlikte, fakirliğin ağırlığı altında çökmek ve kamuoyundan uzak durmak yerine, üstünlük illüzyonu geliştirirler. Böylece hayat; statü, tanınma ve itibar etme isteklerini yerine getirdikleri bir araştırma sahası haline gelir. Örneğin, bireyin aldığı her küçük sertifika ve plaket ofis duvarında görünebilir. En ufak başarıları eksiksiz olarak sunarken başkalarının canını sıkabilirler. Aşağılık hissi ve özgüven eksikliği duygusuna karşı koymaya veya bunları ortadan kaldırmaya çalışırlar. Üstün, istisnai, takdire şayan, dikkat çekici görünerek açıkları kapatmaya çalışırlar. Öz saygıları, kendini geliştirmenin sonucu olarak ortaya çıkar (Millon vd., 2004: 338-339).
- 3. Tutkulu Tipler:** Cinsel olarak baştan çıkarıcı, çekici, aldatıcı, eğlendirici olan; konuşkan ve zeki; samimiyetten uzak; hedonist arzularını hoşnut eden; patolojik olarak yalancı bireylerdir. Duygusal açıdan yalnızlık çekenleri baştan çıkarırken, aynı zamanda kendi hedonistik arzularını ve cinsel istahlarını yerine getirmekte tereddüt etmezler. Planları genellikle özel bir

ilişki olmasına rağmen, samimiyet içermez. Bunun yerine bir çok potansiyel aday ile aynı anda romantik ilişki içine girerler. Gerçek bir ilişkinin sıcak sevgisini arzuluyor gibi görünebilirler, ancak başkaları ile görüşmeye başladıklarında, sevgililerini hemen ikinci plana atarlar (Millon vd., 2004: 338-339).

4. **Seçkin Tipler:** Bu tip bireyler kendinden emin, kibirli, enerjiktir. Özel çocukluk statüsü ve sözde başarılar sayesinde kendilerini ayrıcalıklı ve güçlü hissederler. Ayrıcalıklı ve iyi bir hayatın peşinden koşarlar. Hep yukarıları hedeflerler. Kurumların sağladığı özel statü ve avantajları elde etmeye çalışırlar. Telafi edici narsistler gibi, etrafına duvar inşa ederler. Fakat bu duvar, aşağılık duygusunu telafi etmek için değil, zaten varolan üstün benlik saygısını güçlendirmek içindir. Bu nedenle, gerçeklikle çok az ilişki içerisindedir. Yetersiz olma değil, sıradan olmanın korkusunu yaşarlar (Millon vd., 2004: 338-339).
5. **Normal Tipler:** Bu tip rekabetçi ve kendinden emindir. Bu bireyler, kendi yetenekleri ya da zekâlarına sarsılmaz bir inançla cesurca sergilerler. Daima iddialıdırlar ve doğal olarak liderin rolünü üstlenirler. Kararlı bir şekilde hareket ederler ve başkalarının üstün yeteneklerini tanınmasını beklerler. Sadece özgüvenin ötesinde, onlar cesurdurlar, zeki ve ikna edici olurlar ve diğerlerini kendilerine çekerler. Özel olduklarını ve özel muameleye hak kazandıklarını düşünmeleri nedeniyle, öz saygıları, bir hak iddia etme duygusu yaratabilir (Millon vd., 2004: 336).
6. **Fanatik Tipler:** Genellikle her şeye gücü yeten bir görüntüye sahip, büyük paranoyak eğilimleri olan incinmiş narsistik bireylerdir. Bu insanlar, önemsizlikleri ve kayıp değerleri gerçeğiyle mücadele ederler ve büyüklenmeci fantezileri ve kendini güçlendirme yoluyla kendi öz saygılarını yeniden kurmaya çalışırlar. Başkalarından tanınma ya da destek elde edemedikleri zaman, bir kahraman ya da ibadet eden bir insanın rolünü büyük bir misyonla üstlenirler (Ronningstam, 2005: 15)

2.12.4. Wink Tipolojisi

Wink (1992) tarafından geliştirilen California Q-set testinde yeralan ve tipolojik bir özellik taşıyan narsisizm üç ölçeğe dayanmaktadır. Söz konusu ölçekler, inatçılık, aşırı duyarlılık ve özerkliliktir.

- 1. İnatçı Tipler:** Wink (1992: 51-52), bu tip narsisizmi, büyüklenmeci-açık narsisizm ile eşdeğer tutmaktadır. Buna göre, inatçı tipler; üstünlük ve öz güven, ben merkezci, hak iddia etme, başkalarına karşı sömürücü tavırlar gibi narsistik bireylerin açıkça kendini belli eden özelliklerine sahiptirler. Bu tip kişiler, oldukça enerjik, dışa dönük, tecrübe kazanma arayışı içinde olan, lider tipli, büyüklenmeci, kibirli ve egoistik eğilimler barındırırlar. Narsistik bireylerin öz saygıları, kriz ve başarısızlık durumlarında ortaya çıkan kırılma ve güvensizlik hislerini gizlemektedir. Büyüklenmeci narsisizmin kendinden emin olma, isyankarlık, ve teşhircilik gibi karakteristiklerini taşımaktadır (Cain vd., 2008: 646). Ayrıca, depresyon ve anksiyete gibi duygularında bu tip narsisizmde görülebileceği belirtilmektedir (Cramer, 2011: 481).
- 2. Aşırı Duyarlı Tipler:** Gizli olarak da ifade edilen bu tip narsisizmde, narsistik öz güvenin çelişkili doğasının, kendini beğenmişlik duygusu, hak iddia etme ve teşhircilik gibi özellikleri maskeleyerek çekingenlik, içe dönüklük ve öz güven eksikliği şeklinde kendini göstermesi ile ortaya çıkmaktadır (Wink, 1992: 51-52). Bu tipler, depresyon, içe kapanma, isyankarlık ve düşmanlık gibi özellikler sergilemektedirler (Cain vd., 2008: 646). İnatçı tipler gibi, depresyon ve anksiyete duygularına sahip olup, bununla birlikte inatçı tipler gibi davranışlarını dış dünyaya yansıtmazlar ve sahip olduğu çekingenliğin etkisiyle davranışlarını gizleme eğiliminde olurlar (Cramer, 2011: 481).
- 3. Özerk Tipler:** Wink (1992: 52) tarafından sağlıklı (normal) narsisizm ile eşdeğer bulunan narsisizm tipidir. Bu tip narsisizmin hayata olan etkisi, yaratıcılık ile ilgili yapılan araştırmalarda görülmektedir. Yapılan bir çok araştırmada yaratıcı insanların, kendini düşünme, hassasiyet, otonomi, isyankarlık, belli seviyelerde dürtüleri kontrol edememe gibi narsistik kişilik özellikleri ile karakterize edildikleri görülmüştür. Yaratıcı, empati yapan, başarı odaklı ve bireyselci kişilerdir. Bununla birlikte, bu tip bireylerde, patolojik narsisizm çatışmacı özellikleri bulunmaktadır (Cain vd., 2008: 646).

Diğer taraftan, farklı yazarlar tarafından bir çok tipolojiler geliştirilmiş olup, genel olarak narsisizmin patolojik yönünü açıklamaya çalışmış ve iki ana tip olarak ele alınmıştır. Büyüklenmeci tip; başkalarını küçük gören ve kendini idealleştirirken, gizli tip ise, kendini küçük gören ve başkalarını idealleştirmektedir (Luchner vd., 2008: 2). Bununla birlikte, her iki ana tipi adlandırılırken kullanılan terminoloji farklılık göstermektedir. Örneğin, Akhtar ve Thomson (1982), açık ve gizli; Gabbard (2009), kayıtsız ve aşırı hassas; Masterson (1993 aktaran Luchner vd., 2008: 2), teşhirci ve kapalı olarak isimlendirmiştir.

2.13. Narsisizm Ölçekleri

Narsisizm kavramının kişisel özelliği veya kişilik bozukluğu olarak ele alınmasının sonucu olarak, sosyo-kişilik ve klinik psikoloji alanında narsisizm ölçülmesi amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Çoğu ölçek, APA Tanısal ve İstatiksel El Kitabında (DSM) yeralan narsistik kişilik bozukluğu kriterlerini kullanmaktadır (Wink, 1992: 51-52). Geliştirilen ölçekler arasında NKE Ölçeği, narsisizmi normal bir kişisel özellik olarak incelerken, Patolojik Narsistik Envanteri gibi ölçekler ise narsisizmin patolojik değişkenlerini değerlendirmeye çalışmaktadır (Miller vd., 2016: 3). Narsisizm ile ilgili araştırmalarda çok yoğun bir şekilde kullanılan NKE Ölçeğinin temel kişilik özelliklerine ve farklılıklarına odaklandığı, bu nedenle büyülenmeci ve kırılğan narsisizm gibi narsisizmin farklı boyutlarını ele alan birçok ölçeğin geliştirilmesine imkan sağladığı ileri sürülmektedir (Miller vd., 2014: 960).

2.13.1. Narsistik Kişilik Envanteri (NKE)

NKE Ölçeği, narsisizm bir kişilik özelliği olarak ele alan ve sağlıklı toplumda aynı zamanda klinik olmayan narsisizm olarak da adlandırılan narsisizmi ölçmek amacıyla tasarlanmıştır (Wallace ve Baumeister, 2002: 819). Narsisizmin büyülenmeci veya açık yönünü ele alan bir ölçek olarak da değerlendirilmektedir (Konrath vd., 2014: 2). Ölçek, DSM-III'de yeralan narsistik patolojik bozukluğu davranış kriterleri temel alınarak oluşturulmuş olmasına rağmen, ölçeğin temel amacı klinik bozukluğu olmayan bireylerde narsisizm ile ilgili kişisel farklılıkları ölçmek ve narsisizmi bir kişisel özellik olarak ele aldığı, bu nedenle, DSM-III kriterleri sadece bir "kavramsal şablon" olarak kullanıldığı ifade edilmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 892).

Raskin ve Hall (1979) tarafından geliştirilen ölçek, 220 maddeden oluşmaktadır. Daha sonra madde sayısı, önce 80, sonra 54 en son ise 40'a indirilmiş olup yedi alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin iç güvenilirliği 0.83 olup, yedi alt boyutun güvenilirlikleri 0.50 ve 0.73 arasında değişmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 892-895). Ayrıca, ölçek farklı araştırmacılar tarafından farklı versiyonları ve farklı sayıda alt boyutları ile ele alınmıştır. Emmons (1987) 37 ifadeden, Svindseth ve arkadaşları (2009) 29 ifadeden, Ames ve arkadaşları (2006) 16 ifadeden ve Gentile ve arkadaşları (2013) 13 ifadeden oluşan farklı versiyonlarını kullanmışlardır. Bir çok yazar farklı sayıda ifadelerle ölçeği kullanmış olsalar da, Raskin ve Terry'nin 40 ifadeden ve Emmons'un 37 ifadeden oluşan ölçekleri alt boyutları ile birlikte veya alt boyutlar olmaksızın en yaygın şekilde kullanılan versiyonlarıdır (Brown vd., 2009: 951). NKE ölçeğinde her madde, çift ifadeden oluşmakta olup, ifadelerden biri narsistik kişiliğe, diğer ifade ise narsistik olmayan kişiliğe işaret etmektedir.

Narsisizm, sosyal psikolojide çok boyutlu bir yapıda ele alınan bir kavram olmuştur (Foster ve Campbell, 2007: 1321). Bu durum, NKE'nin çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınan farklı versiyonların da göze çarpmaktadır. Raskin ve Terry ölçeği (1988: 899); üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlik, teşhircilik, kendini beğenme ve hak iddia etme olmak üzere yedi alt boyutta ele almaktadır. Emmons (1987: 11-17), narsisizm yapısını, uyumluluk derecesine göre sınıflandırarak dört farklı boyutta tanımlamıştır. Bunlar; liderlik/otorite (en uyumlu boyut), kendine hayranlık/kendiyle ilgililik, üstünlük/büyüklenmecilik ve sömürücülük/hak iddia etme (en uyumsuz boyut) boyutlarıdır. Diğer taraftan, Kubarych ve arkadaşları (2004) teşhircilik, güç ve özel bir insan olmak ile ilgili iki veya üç farklı boyut, Corry ve arkadaşları (2008), liderlik/otorite ve teşhircilik/hak iddia etme faktörlerinden oluşan iki alt boyut ve Ackerman ve arkadaşları (2011), liderlik/otorite, büyüklenmeci teşhircilik ve hak iddia etme/sömürücülük faktörlerinden oluşan üç alt boyutta ölçeği incelemişlerdir.

NKE ölçeği bazı açılardan eleştirilmektedir. Ölçeğe, liderlik veya dışa dönüklük gibi narsisizm ile doğrudan ilişkili olmayan içeriklerin dahil edildiği, NKE ölçeğinin benlik saygısı ve bazı uyarlanabilir sonuçlar ile pozitif korelasyon gösterme eğiliminde olması ve NKE ölçeğinin, narsisizmin patolojik değişkenlerini değil de normal narsisizmi değerlendirdiği ileri sürülmektedir (Miller vd., 2014: 960). Diğer taraftan,

ölçeğin otorite ve kendine yeterlilik alt boyutlarının sağlıklı narsisizmi, diğer beş boyutun ise patolojik narsisizmi yansıttığı kabul edilmektedir (Wink, 1992: 52-53).

2.13.2. Narsistik Kişilik Bozukluğu Ölçeği (NPDS)

Ölçek, tedavi altındaki tanısı konulmuş narsistik bireylerden elde edilen Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri verilerini ampirik olarak kullanan doğru-yanlış şeklinde cevaplandırılan 19 ifadeden oluşmaktadır (Wink, 1992: 57; Mullins ve Kopelman, 1988: 615). NPDS ölçeği, gizli veya aşırı hassas narsisizmi ölçen ve depresyon, düşük özsaygı, yetersizlik ve anksiyete ile ilişkili olan bir ölçektir (Wink, 1992: 51-52).

2.13.3. Narsistik Hayranlık ve Rekabet Ölçeği

Büyüklenmeci narsisizmi birbiriyle ilişkili olan hayranlık ve rekabet boyutlarıyla ele almaktadır. Ölçeğin 18 ve 6 maddeden oluşmak üzere uzun ve kısa iki farklı tipi bulunmaktadır. 6'lı Likert tipi baz alınarak değerlendirme yapan ölçeğin hayranlık boyutu büyüklenme, benzersizlik ve cazibe alt boyutlarından, rekabet boyutu ise saldırganlık, üstünlük, değersizleştirme alt boyutlarından meydana gelmektedir. (Demirci ve Ekşi, 2017: 44-45).

2.13.4. Beş Faktör Narsisizm Envanteri

Kırılgan ve büyüklenmeci narsisizm ile ilgili 15 kişilik özelliğini kapsayan 148 ifadeden oluşmaktadır. Beş faktör kişilik modeli çerçevesinde narsisizm ile ilişkili kişilik unsurlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte 5'li Likert tipi kullanılmıştır (Ekşi: 2016: 1086). Ölçekte yer alan reaktif öfke, utanma, hayranlık ihtiyacı ve güvensizlik özellikleri kırılgan narsisizm ile ilgili değişkenler olup geri kalan beğeni arama, kibirlilik, yetkilendirme, hak iddia etme, teşhircilik, sömürücülük, görkemli fanteziler, ilgisizlik, empati eksikliği, manipülasyon ve heyecan arayışı özellikleri ise büyüklenmeci narsisizm ile ilgili değişkenlerdir (Glover vd., 2012: 506). Sherman ve arkadaşları (2015) tarafından ölçeğin 60 ifadeden oluşan kısa formunu geliştirmiştir. Kısa ve orijinal form, her toplamda hem kırılgan hem de büyüklenmeci alt boyutları açısından karşılaştırıldığında; kısa formdaki 15 alt ölçeğin, göreceli olarak güvenilir kaldıkları, uzun form ölçeklerin yapısına özdeş bir faktör yapısına ve korelasyona sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.13.5. Patolojik Narsisizm Envanteri

Patolojik narsisizmin hem kırılğan hem de büyüklenmeci özelliklerini incelemek amacıyla geliştirilmiş olup, 52 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte, verilen yanıtlarda değişkenliğe ulaşmak ve orta noktanın aşırı işaretlenmesini ortadan kaldırmak için 6'lı Likert tipi kullanılmıştır (Pincus vd., 2009: 365-68). Ölçek yedi alt boyuttan meydana gelmekte olup sömürücülük, fedakarca kendini geliştirme ve büyüklenmeci fantezi alt boyutları büyüklenmeci narsisizmi, koşullu özsaygı, kendini gizleme ve değerini gizleme alt boyutları ise kırılğan narsisizmi tanımlamaktadır (Ackerman vd., 2011: 78).

2.13.6. Aşırı Hassas Narsistik Ölçeği

Ölçek, 10 ifadeden oluşmakta olup, narsisizmin aşırı hassas, kırılğanlık ve hak iddia etme boyutlarını içermektedir (Miller vd., 2014: 960). Örneğin, “Kişisel işlerimi, sağlığımı, bakış açımı veya başkaları ile olan ilişkilerimi düşünmeye tüm dikkatimi verebilirim” veya “Alay edilerek veya başkalarının küçümseyici sözleriyle duygularım kolayca incinebilir” gibi narsisizmin gizli (kırılğan) faktörünü gösteren ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Şengül vd., 2015: 233).

2.13.7. Kişilik Patolojisinin Boyutsal Değerlendirmesi Ölçeği

Kişilik bozukluğunun temel yapısını tanımlamak ve doğrulamak için geliştirilmiştir. DSM-III'de yer alan kişilik bozukluklarını doğrulamak için tasarlanmıştır. Her bir bozukluk, klinik literatürün gözden geçirilmesinden belirlenen bir dizi özellik tarafından sistematik olarak tanımlanmıştır (Livesley, 2006: 401). Ölçek, 290 ifade ve aralarında narsisizmin de yer aldığı 18 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Aluja vd., 2014: 1).

2.13.8. Çocukluk Narsistik Ölçeği

Çocukluktaki narsisizmin tanımlamak amacıyla geliştirilen bir ölçektir. 10 ifadeden oluşan ölçekte 4'lü likert tipi kullanılmıştır. Ölçek, çocukluktaki narsisizmi kişilik bozukluğu olarak değil de kişilik özelliği olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle, yüksek puanlar patolojik bir kişiliği yansıtmaz. Ölçek, çocukluktan ergenliğe kadar geniş bir gelişim aralığında kullanılabilir (Thomaes vd. 2008: 382-384).

2.14. Narsisizmin Sonuçları

Narsisizm, hem bireyim kendisinde hem de bireyin çevresi ve çalışma hayatı ile olan ilişkilerinde olumlu ve olumsuz sonuçları içermektedir. Narsistik özellikler, bireyin davranışlarına ve çevresi ile olan ilişkilerine yön vermekte ve birey üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

2.14.1. Bireysel Sonuçları

Narsisizm bireysel sonuçları özellikle psikolojik çalışmalarda üzerinde çalışılan bir konu olmuştur. Narsistik savunmacılık ile ilgili yapılan bir çalışmada, narsistik bireylerin; savunmacı ve kendini koruma stratejilerine daha fazla yatkın olduğu, bu nedenle, kendi değerlerine yönelik tehditlerle karşı karşıya kaldıklarında, değersizlik hissinin hemen harekete geçtiğini, fakat daha sonra hızlı bir şekilde bunu bastırdıkları tespit edilmiştir (Horvath ve Morf, 2009).

Saldırganlık, narsistik olarak kendi kişisel üstünlüklerine sahip bir bakış açısına sahip olan insanların, bu fikre açıkça itiraz eden biriyle karşılaşması durumunda ortaya çıkar. Narsisizmin, kişisel üstünlük, şişirilmiş bir hak duygusu, başkalarına karşı düşük empati, kişisel büyüklük fantezileri, sıradan insanların bir şeyi anlayamadığı inancı gibi özelliklerinin, narsistik bireylerin, kendisinin son derece olumlu değerlendirmesini sorgulayan veya tartışan biriyle karşılaştığı zaman, saldırganlık ve şiddet ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalarda, hakarete uğradığında ve aşağılandığında en fazla saldırgan davranışta bulunanların narsistik bireyler olduğu tespit edilmiştir (Baumeister, 2000: 27-28).

Kişilik bozukluğu düzeyinde narsistik bireyler; kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenen, üstün gören, benlik saygısının devamlılığının sağlanması nedeniyle sürekli beğeni, övgü, ilgi ve onay bekleyen, üstün bir konumu hakettiğini düşünen kişilerdir. Söz konusu kişilerin eleştiriye tahammülleri yoktur. Böylesine yoğun narsistik beklentilerin karşılanmaması benlik saygısını çabuk düşürmekte ve hayal kırıklıkları, incinmeler, kırgınlıklar, bunaltı ve çöküntüye neden olabilmektedir (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 243).

Büyüklenmeci ve kırılğan narsisizm açısından bakıldığında ise büyüklenmeci narsistik bireyler; büyüklenmecilik, saldırganlık ve baskınlık gibi özellikleri yansıtırken, kırılğan narsistik bireyler, yetersizlik ve beceriksizlik hislerini ve olumsuz duygularını

gizleyen savunmacı ve güvensiz bir büyüklenmecilik yansıtırlar. Kırılgan narsistik bireyler, çekingen, utangaç ve aşırı duyarlı olmak gibi özelliklere sahiptirler ve diğerlerinin ilgisine karşı düşük toleransı ve eleştiriye ya da başarısızlığa karşı aşırı hazırlıklı olmaları onları sosyal olarak daha pasif hale getirmektedir (Miller vd., 2011: 1013-1014).

Narsisizmin, içki, alışveriş ve kumar gibi bağımlılık davranışlarıyla ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Birinci sınıf kolejiler arasında yapılan bir araştırmada alkol kullanımının narsistik bireylerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Luhtanan ve Crocker, 2005: 100). Rose (2007: 579) tarafından yapılan bir araştırmada narsisizmin alışveriş bağımlılığı ile pozitif korelasyona sahip olduğu ileri sürülmektedir. Narsistik birey çoğu zaman parası yetmeyecek şeyleri almaktadırlar. Dışarıya daha iyi görünme ve onların hayranlığını kazanma isteği, narsistik bireyleri bu şekilde davranmaya sevk etmiş olabilir. Diğer taraftan, kendilerine aşırı güvenmesi ve risk alma potansiyeli nedeniyle, narsistik bireylerin narsistik olmayan bireylere nazaran daha fazla kumar oynadıkları ve kumarda daha fazla para harcadıkları tespit edilmiştir (Lakey vd., 2007: 113).

Diğer taraftan, yapılan çalışmalarda, narsisizmin, öz saygı ve duygusal istikrar gibi psikolojik sağlığın bazı göstergeleri ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Grijalva vd., 2015: 262). Narsistik bireylerin yaratıcı (Raskin, 1980), mutlu (Rose, 2002), öz saygısı yüksek (Campbell vd., 2002) olduğu ileri sürülürken, diğer taraftan, anksiyete (Raskin ve Novacek, 1989) düzeylerinin düşük olduğu ifade edilmektedir.

Sedikides ve arkadaşları (2004: 400) tarafından yapılan beş araştırmada, normal narsisizmin iyi bir psikolojik sağlıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Narsisizmin, üzüntü, depresyon, yalnızlık, anksiyete, nörotizm ile negatif, esenlik ve öznel iyi oluş ile pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Narsisizm ile psikolojik sağlık arasındaki pozitif ilişki, yüksek benlik saygısı ile açıklanmaktadır. Bu nedenle, narsistik bireylerin ancak yüksek benlik saygısına sahip olmakla psikolojik sağlıklarının iyi olduğu ifade edilmektedir. Brown ve arkadaşları (2009: 951) tarafından yapılan bir araştırmada, büyüklenmecilik narsisizmde büyüklenmeciliğin psikolojik sağlık ile olumlu birlişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, narsistik bireylerin lider olarak ortaya çıkma eğilimleri bulunmaktadır (Grijalva vd., 2015: 262). Narsisizm literatürde, liderlik açısından değerlendirilen bir kavram olmuştur. Örneğin, Emmons (1984: 291), NKE ölçeğini dört alt boyutta değerlendirmiş olup liderlik/otorite dört alt boyuttan birini oluşturmaktadır. Narsisizm kavramı, liderliğin merkezinde kalbinde yer alan bir konudur (Kets de Vries, 2004: 188). Takım çalışmalarında narsistik düzeyleri yüksek olan bireylerin, narsistik düzeyleri düşük olan bireylere nazaran takım lideri olarak ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Nevicka vd., 2011: 919). Dünya liderlerinin çoğunun narsistik davranışlara sahip olduğu ileri sürülmektedir (Deluga, 1997: 49).

Miller ve arkadaşları (2010: 642-43), narsisizmin sonuçlarını altı başlık altında toplamışlardır. Zarar gören ilişkiler dışındaki beş madde bireysel sonuçlar ile ilgilidir.

- 1. Saldırganlık:** Narsisizm, eleştiriye ve benlik saygısına yönelik diğer tehditlere karşı küçümseme, tartışmacı olma, öfke, kontrollü saldırganlık ve şiddet davranışları gibi çok çeşitli agresif tepkilerle ilişkilendirilmektedir.
- 2. Kendini geliştirme ve bilişsel bozulma:** Narsisizm kavramı, benlik saygısının korunması veya kendini geliştirmenin bir yönü olarak ifade edilmektedir. Başarıları üzerine alma fakat başarısızlıklar için koşulları ve diğer bireyleri suçlama eğilimidir. Narsisizm, kendine zekilik, çekicilik gibi bazı özelliklerde ortalama insandan daha iyi olduğu inancını sahip olmasını öngörmektedir. Diğer taraftan narsisizm düzeyi yüksek olan bireyler aşırı derecede kendine güvenmektedirler. Bu tip bireyler, bilgilerini abartırlar ve eleştirel geribildirimden gerekli dersleri çıkaramazlar. Bu tip özgüven, yanlış olan bir gerçek hakkında bilgi sahibi olmayı ifade eden aşırı iddiacı olmak gibi bir durumun oluşmasına neden olabilir.
- 3. Dışarıya yansıyan davranışlar:** Pek çok klinik sorunla doğrudan ilişkili olan narsisizm, kumar oynama, alkol kullanımı, dürtüsel para harcama ve anti-sosyal davranış gibi çeşitli uyumsuz dışarıya yansıyan davranışlarla kendini göstermektedir.
- 4. İçselleştirici davranış ve semptomlar:** Narsisizmin ileriye dönük olarak depresyon ve anksiyete ile bağlantılıdır. Narsistik bireyler, zaman içinde iş, romantizm, sosyal işlevsellik gibi alanlarda psikolojik sıkıntıya yol açan başarısızlıklarla karşılaşabilirler.

5. Sezgisel eksiklik: Klinik literatürde, kişilik bozukluğu olan bireylerin kendi kişilikleriyle ilgili anlayış eksikliği olduğu belirtilmektedir.

2.14.2. Kişilerarası Sonuçları

Narsistik bireyler rahatlarına oldukça düşkün olmaları, sürekli biçimde başkalarından beklenti içinde olmaları ve saldırgan davranışlarından dolayı insan ilişkilerinde güçlükler yaşamaktadırlar (Köroğlu ve Bayraktar, 2007 aktaran Ekşi, 2012: 1686). Narsisizm, uzun vadeli kişilerarası sağlıklı ilişki kurma beceriksizliği, düşük düzeyde duygusal ilişkilere bağlılık, öz saygıya yönelik algılanan tehditlere karşı saldırgan tutum gibi çeşitli kişiler arası olumsuzluklara neden olmaktadır (Grijalva vd., 2015: 262).

Narsistik bireyler güçlü yakın ilişkiler kurmakta zorlanırlar. Bunun temel nedeni, diğer kişileri bir araç olarak kullanmaları ve alçak gönüllülük, cömertlik gibi sosyal normlardan uzak hareket etmeleridir. Ayrıca, narsistik bireyler çevreleriyle rekabetçi ilişkiler kurmayı tercih ederler. Kendilerinden daha düşük seviyede algıladıkları kişilerle kendilerinin karşılaştırılmasında bir sorun görmezler. Ancak daha üst seviyede bir kişi ile karşılaştırıldıklarında düşmanca tutum sergileyebilirler (Atay, 2009: 185-186). Bu tip kişiler herhangi bir olumsuz eleştiriye katlanamazlar. Çevrelerinden olumsuz değerlendirmeler aldıklarında kendilerini nasıl düzelteceklerini düşünmek yerine, eleştiricinin tekniğine veya kendisine olumsuz tutum takınmaları olası bir durumdur (Kernis ve Sun, 1994).

Narsistik bireyler, kişilerarası ilişkilerde kendilerine fazla güvene sahip görünseler de, aslında kırılgan bir özgüvene sahiptirler. Bu kişiler, karşısındakilerin düşünce ve istekleriyle ilgilenmeyen, empatiden yoksun, bencil ve benmerkezci, kendilerine abartılı bir değer atfeden olmaları nedeniyle ilişkilerde daha tartışmacı ve aksi bir tutum takınırlar. Narsistik bir birey, ilişki kurduğu diğer insanları, bir varlığı ve özneliği olan gerçek insanlar olarak algılamazlar. Karşısındaki kişiler sadece kendi zihnindeki bir imge ya da nesne olarak algılanır ve kendi ihtiyaçları doğrultusunda onlarla olan ilişkilerini manipüle ederler. Karşısındakilerin haklarını ihlal ederler ve onları kötüye kullanırlar. Kendi özgüvenini yüksek tutmak adına karşı tarafı beğenmez, kötüler, değersizleştirir, yıpratır, ondan karşılayabileceğinin ötesinde birtakım beklentiler içine girer ve onların cesaretini kırarlar (Erbahar ve Gençler, 2014: 2).

Narsisizmin etkisi en çok kişiler arası ilişkilerde kendisini göstermektedir. Narsistik bireyler, yabancılarla ilk karşılaşmalarda karşısındaki kişilere daha hoş görünebileceği şekilde davranabilirler. Fakat bu hoş görünme durumu zamanla azalır ve narsistik kişilik daha fazla açığa çıkmaya başlar. Miller ve arkadaşları (2010: 642-643) bu durumu “bozulan ilişkiler” şeklinde tanımlamaktadır. Paulhus (1998: 1197-1206), yapmış olduğu çalışmada, narsistik kişilik özelliklerine sahip bireylerin, ilk 20 dakikalık etkileşimden sonra bir tartışma grubunun diğer üyelerinden olumlu değerlendirmeler aldığını bulmuştur. Yedi hafta sonra, narsistik bireyler diğer grup üyeleri tarafından olumlu değerlendirilmediğini tespit etmiştir. İlk başlarda uyumlu, kabul edilebilir, yetkin olarak görülürken, daha sonra kibirli, saldırgan ve düşmanca şekilde tanımlanmıştır. Narsistik davranışlar, en azından geçici süreliğine başkalarını cezbedebilir. Fakat bu özellikler, ilişki daha samimi hale geldikten sonra kişilerarası olarak yıkıcı olabilir (Oltmanns vd., 2004: 227).

Narsistik bireyleri, kendileri ile övünme, sadece kendilerini düşünme, empati kuramama, çok yalan söyleme, güç ve para peşinde koşma, her zaman haklı olma, kıskanç olma, gösterişte bulunma ve her zaman kendileri hakkında konuşma gibi temel özellikleri, kişilerarası iletişimindeki davranış ve tutumlarında bir bütün olarak görülmektedir. Narsistik bireyler, eleştirilerinin öznesi olduklarında, her zaman olumludurlar. Fakat onlara olumsuz yaklaşanlar eleştirilerinin öznesi olduklarında her zaman olumsuzdur. Her konuda doğru olduklarına ve başkalarının da eleştirilmeleri gerektiğine inanırlar. Özellikle fikirleriyle uyuşmazlık olduğunda hiç hoşgörü göstermezler. Narsistik bireyler genellikle başkalarını değiştirmeye eğilimlidirler. Bunun için sahip oldukları her türlü gücü (yasal, ödül-ceza, bilgi, uzmanlık vb.) kullanırlar. Öte yandan, kendilerini mükemmel olarak görürler ve asla değişmeyi düşünmezler. Onlara göre asıl değişmesi gerekenler diğerleridir. Narsistik bireylerin etik olması beklenemez. Bu nedenle, rahatlıkla yalan söylerler, gerçeği saptırırlar ve güç ve para kazanmak için agresif olabilirler. Narsistik bireyler, dinlemekten daha çok konuşmayı severler. Empatiye sahip olmamaları bunun en önemli nedenidir (Gökdağ, 2015: 494-495).

Büyükleme ve kırılma narsisizm açısından yaklaşıldığında ise kişilerarası ilişkilerde narsisizmin iki türüne sahip bireyler, ilişki kurdukları bireyler tarafından sevimsiz, uyumsuz ve özverisiz olarak tanımlanmaktadır. Kırılma narsistik bireyler

kişilerarası ilişkilerde genellikle nörotiklik, içe dönüklük, soğukluk, fazla bireysel olma gibi kişilik özellikleri, büyüklenmeci narsistik bireyler ise kişilerarası ilişkilerde başkaları üzerinde otorite kurma, aşırı müdahaleci ve kindar olma özellikleri gösterdikleri görülmüştür. Kişilerarası ilişki dinamiğinde bozulmalara karşı büyüklenmeci narsistik bireyler öfke, haset, aşağılama gibi duygularla tepkilerini açıkça dışa vurmaktadırlar. Kırılğan narsisizmde ise bu duygular içsel olarak yaşanmakta ve dışarıya yansıtılmamaktadır (Eldoğan, 2016: 8).

Diğer taraftan, kişilerin narsistik bireyler olan etkileşimi ile ilgili yapılan bir araştırmada, katılımcılar aşırı narsistik davranışlar sergileyen bir bireye ılımlı narsistik davranışlar sergileyen ya da hiç narsistik olmayan bireylere göre daha az ilgi göstermişlerdir. Aşırı narsistik bireyler ile ilişki kurmak, ılımlı narsistik ya da narsistik olmayan bireyler için ilgi çekici gelmemektedir. Ayrıca, araştırmada yer alan katılımcılar, aşırı narsisizm gösteren kişilerin, öğrenci olmak, işçi olmak, bir ilişkide kız veya erkek arkadaş olmak gibi belirli sosyal rolleri yerine getirme becerisinin düşük olduğunu düşünmektedirler (Carroll vd., 1996: 602-607).

2.14.3. Örgütsel Sonuçları

Narsistik bireyler toplumsal hayatın her alanında olduğu gibi örgütlerde de görev almaktadırlar. Örgütlerde her yaş grubunda narsistik çalışanlar bulunmakta olup bu tip çalışanlar narsistik kişiliklerini açığa çıkarsın veya gizlesin yönetilmesi gereken bir olgu olarak ele alınması gerekmektedir.

Narsistik bireylerin, kişilerarası ilişkilerde samimi olmamaları, çikara dayalı ilişkiler kurmaları, ben merkezci ve kibirli tutum sergilemeleri nedeniyle iş ortamını ve örgütsel performansı olumsuz etkilemektedirler (Campell vd., 2011: 269). Narsistik kişilik özelliklerinin bireylerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve iş performansı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, diğer taraftan verimlilik karşıtı davranış sergilemelerine ve yöneticilerine karşı nezaketsizce davranmalarına neden olduğu öne sürülmektedir (Kanten, 2014: 163). Narsistik bireylerin işlerinde iş tatminsizliği yaşamalarının ana nedeni; narsistik bireylerin egolarının yüksek olması ve hak ettiklerini düşündükleri şeylerin örgüt tarafından karşılanmasının imkansız olmasıdır (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 247).

Narsistik kişilik özelliklerine sahip olan bireyler örgütlerde genellikle lider pozisyonunda bulunmaktadır. Bu bireyler, başkalarını eşya gibi görmekte ve diğer insanlardan talepte bulunma hakkına sahip olduklarını düşünürler. Narsistik bireyler başkaları ile önemli ilişkiler kurmaktan ziyade, yaşamı yalnızca bir kazanan olabileceği bir rekabet olarak gördükleri için başkalarını sömürmeyi, kontrol etmeye ve onları geçmeye çalışmaktadırlar. Bu tip bireyler, meslektaşlarının ve astlarının örgütsel karar alma süreçlerine katılmalarına izin vermezler ve çevresindeki insanların önerilerini kabul etmezler. Bu nedenle, kararları başkalarının ihtiyaçlarını veya örgütsel hedeflerini karşılamaktan ziyade kişisel amaçlara dayanmaktadır. Bununla birlikte, başarısızlık halinde başkalarını suçlarlar (Moradi vd., 2013: 145-146). Akademik hayatta ise narsistik kişilik eğiliminin, akademik sahtekârlık, beyaz yaka suçu ve yıkıcı işyeri davranışları şeklinde ortaya çıkan etik olmayan ve sömürücü davranışlar gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Grijalva vd., 2015: 262).

Narsistik çalışanların örgüte olumsuz katkılarının yanı sıra olumlu yansımaları da bulunmaktadır. Wallace ve Baumeister (2002: 831), tarafından algılanan kendini geliştirme fırsatının narsisizm ve performans arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu dört araştırmaya göre, narsistik çalışanların zor ve stresli görevlerde diğerlerine nazaran daha iyi performans gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre, narsistik kişilik özellikleri belirli performans gerektiren işlere uygun olabilecektir. Narsistik çalışanların, başarı ve başarısızlığın, ödül ve maliyetin büyük olduğu profili yüksek mesleklere yönelmeleri ve bu alanlarda gelişmeleri önerilmektedir. Narsistik çalışanların sahip oldukları özgüvenleri ve zafer arzusu başarısızlık korkularının üstesinden gelebilir. Kendini geliştirme ihtiyacı ve kendine güven düzeyleri az olan düşük seviyede narsisizm gösteren kişilerde başarısızlık tehditi, başarı ve şöhret isteğinin önüne geçebilir.

Örgütlerde lider konumunda bulunan narsistik bireylerin sahip olduğu güven, karizma gibi pozitif özelliklerin örgütsel üretkenliğin sağlanmasında önemli katkısı olduğu ifade edilmektedir. Narsistik liderlerin, narsistik olmayanlara göre daha riskli kararlar almasının, kişiliklerinin ve liderlik edilen koşulların etkisiyle çevresindekilerin bu tip bireyleri olağanüstü bir kişi olarak tanınmasının, körü körüne onlara bağlanmasının ve körü körüne onları takip etmesinin sözkonusu bireylerin başarısında etkisi bulunmaktadır (Moradi vd., 2013: 146). İş hayatında narsistik kişilik, üstlendiği

görevleri gerçekleştirmede iş arkadaşlarını araç olarak kullanmakta ve o işlerden elde edilen tüm başarıyı da kendisine mal etmektedir. Eğer bireyin iş hayatı, narsisizmini destekleyecek bir ortama sahipse, diğer kişilik bozuklukları ile kıyaslandığında iş yaşamında daha başarılı olmaktadır (Tutar, 2004 aktaran Cihangiroğlu, 2012: 121). Chatterjee ve Hambrick (2007: 351), üst düzey yöneticilerin (CEO) narsisizm düzeyi arttıkça, örgüt stratejisinin daha dinamik hale geldiğini ve bunların sonucunda da örgütün performansının arttığını tespit etmiştir.

Narsistik kişiliğin örgütlerde takım çalışması üzerinde olumlu sonuçları bulunmaktadır. Empati eksikliği, kendini geliştirirken başkalarını sömürmeleri, kişisel etkileşimde otoriter olmaları, kendilerinin diğerlerinden daha iyi olduklarını varsaymaları gibi olumsuz özelliklerine rağmen, takım çalışmasında performans üzerinde olumlu katkıların olduğu söylenebilir. Bir karar vermek ya da bir plan geliştirmek için bir araya gelindiğinde bazı grup üyeleri, grubun diğer üyeleri ile aynı görüşleri paylaşmadıklarında öneri ve düşüncelerini saklayabilirler. Bu ise, takım üretkenliliğine zarar verebilir. Değerlendirme kaygısı, otoriteye saygı ve çatışmadan kaçınma arzusu, insanların grup toplantılarında fikirlerini saklamalarının yaygın nedenleridir. Narsistik bireyler ise sessiz kalamazlar ve olumsuz değerlendirme olasılığını göze alabilecek kadar kendinden emin ve kibirli olabilirler. Üstünlük hisleri, diğer kişinin statüsüne bakılmaksızın, onların katılmadıkları görüşlerini kabul etmelerine engel oluşturabilir. Narsistik bireyler, diğer insanların duygularını çok da umursamazlar. Bu nedenle, diğerleriyle çatışmaya girmekten çekinmezler. Böylece, narsistik bireyler kişilerarası duyarsızlıkları ve motivasyon yönelimleri, takım performansına zarar verebildiği gibi katkı sağlar bir özellik olarak da ortaya çıkabilir (Wallace ve Baumeister, 2002: 832-833).

Diğer taraftan, bireyler narsistik özellikler taşıyabileceği gibi, örgütler de narsistik özelliklere sahip olabilir. Örgütün kurucuları ve yöneticileri, örgütte geçerli olan gelenekleri, adetleri, iş yapma biçimlerini, kısaca örgütün nasıl olacağına ilişkin görüş ve düşünceleri örgüt kültürünün oluşmasına etki etmektedir (Varoğlu, 2013: 100). Örgütlerin narsistik özelliklere sahip olması örgüt hayatında belli sonuçlara yol açmaktadır. Bu nedenle, narsistik bir kişilik yapısına sahip olan kurucu veya yöneticinin örgüt içinde narsistik bir kültür yapısı veya örgüt kimliği oluşumuna doğrudan bir katkı sağlayacaktır. İnsanlar gibi örgütlerin de kolektif kimlik ve meşruiyet duygularını

korumak için insanlar gibi narsistik davranışlarda bulunabileceği iddia edilmektedir. Narsistik davranışlar genellikle kırılğan bir benlik duygusunu güçlendirmek için kullanılan ego savunma mekanizmaları olarak düşünüldüğünde, gelişen bu narsistik tepki, örgütün kimliğini korumak için geliştirdiği bir başa çıkma mekanizması olarak düşünülebilir. Fakat aşırıya gidildiğinde, örgütte fonksiyonların bozulmasına, hatta örgütün dağılmasına neden olabilir (Duchon ve Drake, 2008: 302-303).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞKOLİKLİK İLE NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde öncelikle, işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki ele alınacaktır. Bu çerçevede, konuyla ilgili yerli ve yabancı literatürdeki daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra ise işkoliklik ve narsisizm üzerine yapılan alan çalışması ele alınmaktadır. Bu bölümde, araştırmanın ana kütlesi, örnekleme, sınırlılıkları, modeli, hipotezleri, değişkenleri, yöntemi ve toplanan verilerin analizleri üzerinde durulmaktadır.

3.1. İşkoliklik ve Narsisizm Arasındaki İlişki

Çalışma hayatında, hem işkoliklik hem de narsistik kişilik özelliklerine sahip kişilerin bulunması olasıdır. Nihayetinde, çalışma hayatında sıkı çalışma ve özgüvene sahip olmak bir çalışandan beklenen özelliklerdir. Sıkı çalışmanın işkoliklik ile özgüvenin narsisizm ile olan ilişkisi düşünüldüğünde hem işkolik hem de narsistik olmak çok da şaşırtıcı olmaması gerekir.

Birçok insan, işyerini yaşamdaki tutkularını ve başarılarını ifade edebilecekleri bir ortam olarak kullanmaktadır. İşyerinde ödül alma ve tanınma isteklerinin bazı insanların narsistik özelliklere sahip olmasına neden olduğu ileri sürülmektedir. İşten ödül ve tanınma elde etmenin bir yolu ekstra çaba harcamaktır. Bu nedenle; narsisizm, işe yüksek düzeyde yatırım seviyesi gibi görünen işkoliklik ile ilişkili olabileceği ifade edilmektedir (Andreassen vd., 2012: 881-882).

İşkolikler, çalışırken ve kariyerlerini inşa ederlerken üstlenmiş oldukları görevlerde narsistik ve işe kendini verme eğiliminde olabilirler (Robinson, 1997:79). Bazı bireyler için işyerinde başarılı olma ve işlerin üstesinde gelme çabası, amaçlara ulaşma arzusunu güçlendirebilir. Bu nedenle, bu kişinin benlik imajının çoğu iş ve kariyer ile ilgili olaylarla ilişkilidir. İşkoliklerin zamanının çoğunu işyerinde geçirmesi veya iş ile ilgili faaliyetlerde bulunması nedeniyle, işyeri ortamı ilişki kurmasına ve benlik algısını güçlendirmesine yardımcı olabilecektir (Andreassen vd., 2012: 887).

İşkolikler için iş her şeyden hatta aileden de önce gelmekte olup, sosyal aktivitelerin, tatilin işkoliklerin hayatında yeri yoktur. İşkolikler kendi benliğini işiyle tanımlayan bireylerdir ve onlar için iş, tıpkı narsistik bireylerin sahte benliği gibi

gerçeklerden kaçmasına yardımcı olan “ben kimim” sorusunun sahte bir görüntüsüdür. Hem narsisizm hem de işkoliklik kökenlerinde, yanlış ya da zayıf bir şekilde tanımlanmış bir benlik duygusundan kaynaklanan koşulları barındırır. Sağlıklı bir benlik duygusu geliştirmek, bireyin başarılarından veya başarısızlıklarından ayrı olarak var olan bir kimlik ve değerli olma duygusunu gerektirir. Bu, ne narsistik bireylerin ne de işkoliklerinin sahip olmadığı bir durumdur (Goodman ve Leff, 2012).

Sınırlı sayıdaki çalışmalar işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Clark ve arkadaşları (2010) tarafından çoğunluğu kadın (% 73), beyaz (% 51) ve siyah (% 27) haftada ortalama 36 saat çalışan, yaş ortalaması 24 olan 322 çalışan öğrenci arasında yaptığı bir araştırmada, beş büyük kişilik özelliği, mükemmeliyetçilik, olumlu ve olumsuz duygular ile narsisizmin işkoliklik ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada, WART ölçeği ve NKE ölçeği açısından narsisizm ile işkoliklik arasındaki ilişki ele alınmıştır. WART ölçeği, kompulsif eğilimler, kontrol, bozuk iletişim/sadece kendisiyle ilgilenme, yetki devretmeme ve zedelenmiş kendine saygı alt boyutlarından oluşmasına rağmen, Clark ve arkadaşları (2010), WART ölçeğini kompulsif eğilimler, sabırsızlık ve polikronik kontrol alt boyutlarında incelemiştir. Buna göre, narsisizmin işkoliklik ile işkolikliğin kompulsif eğilimler ve sabırsızlık boyutlarıyla pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Clark vd., 2010: 786-789).

Andreassen ve arkadaşları (2012), tarafından 235 banka yöneticisi ve onların astlarından oluşan bir örneklem üzerinde yapılan çoklu regresyon analizinin kullanıldığı bir çalışmada, narsisizm ile işkoliklik ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İşkolikliği ölçmek için WorkBat ölçeği, narsistik kişiliği ölçmek için ise NKE ölçeği kullanılmıştır. WorkBat ölçeği, iş ile ilgili saplantılı olma ve işi düşünme sıklığını gösteren işe güdülenmeye ilişkin soruları (örneğin, “sıkı çalışmak için içimde bir baskı hissederim”) ile kişinin iş ile ilgili pozitif duygularını değerlendiren işten keyif alma sorularından (örneğin, “işim kesinlikle eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım”) oluşmaktadır. Narsistik kişiliği ölçmek için ise 40 sorudan oluşan NKE ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya göre, narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma ve işe güdülenme alt boyutları arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Demografik ve iş değişkenlerini kontrol eden çoklu regresyon analizlerine göre, narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu arasında pozitif bir ilişki saptanmış olup, işe güdülenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca,

yöneticilerin narsisizm, işe güdülenme, işten keyif alma ve işe bağlılık gibi tüm ölçeklerde astlarına göre daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. İşkoliklerin zamanının çoğunu işyerinde geçirmesi veya iş ile ilgili faaliyetlerde bulunması nedeniyle, çalışma ortamının, çalışanların yakın ilişki kurmasını desteklediği ve benlik duygusunu güçlendirdiği, bu nedenle işine adanmış işkoliklerin işinden hem memnuniyet hem de keyif alacağı iddia edilmektedir. Diğer taraftan, narsisizm kavramı, sosyal merdiveni tırmanmak veya bir örgütün hiyerarşisinde yükselmek için bir itici güç olduğu ifade edilerek yöneticilerin astlarından daha yüksek puan aldıklarını, işten daha fazla keyif aldıklarını ve işe bağlı olduklarını gözlemlenmiştir.

Konan ve Türkoğlu (2017: 31) tarafından, işkoliklik ve narsistik kişilik düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla 203 okul yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada, NKE ölçeği ve WorkBat ölçeği aracılığı ile okul yöneticilerinin bazı değişkenlere göre işkoliklik ve narsistik kişilik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya göre, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik kişilik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın verileri, okul yöneticilerinin narsistik özelliklerinin genel olarak narsistik kişilik sınırının altında olduğu ve okul yöneticilerinin işkoliklik özelliklerinin araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerden yalnızca yöneticilikteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Literatürde, işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik çalışmaların yanısıra, teorik açıdan da ele alan çalışmalar bulunmaktadır. İşkolikliği çalışma bağımlılığı olarak gören Rohrllich (1981 aktaran Robinson, 2000: 47), ileri sürdüğü 13 işkoliklik tipolojisi arasında narsistik işkolikliğe de yer vermiştir. Narsistik işkolikler; hayatın erken dönemlerinde kişinin yaşadığı deneyimlerin neden olduğu derin kişisel güvensizlikler ile yetersizlik duygularının üstesinden gelmek için kişinin kompulsif olarak işine odaklanması sayesinde gelişen bir işkoliklik tipidir. Narsisizm, erken dönemde gelişen bir durum olarak ele alınmakta ve narsisizmin kırılma yönüne vurgu yapılmaktadır.

Killinger (1991 aktaran Lechky, 1991: 857), işkolikliğini, sonuçta bir kişilik bozukluğu, ciddi şekilde bozulmuş muhakeme ve etkin çalışmama ile sonuçlanan sinsi ve karmaşık bir süreç olarak tanımlamaktadır. İşkolik bir insan, onay ve başarı elde etmek için kompulsif bir dürtü ile yıpranmış ve kontrol ve güce bağımlı hale gelmiş

kişidir. Uzun saatler çalışmak işkolikliğin bir işareti değildir. İş, oyun ve aile yaşamı arasında bir denge kurabilir. İşkoliklik, yalnızca iş ve işle ilgili kaygılar kişinin hayatına egemen olduğunda, aslında yaşamı haline geldiğinde ve hayatın diğer alanlarının dışlanmasına yol açtığında gerçekleşir. Killingere (2011) göre işkoliklik; hoşnut, denetleyici ve narsistik denetleyici tip olmak üzere üç tipolojiden meydana gelmektedir. Narsistik denetleyici tipler, her zaman kendi bakış açılarıyla görebilen, haklı olduklarını düşünen ve kazanımları için çevrelerini manipüle edebilen kişilerdir. Yapmış oldukları manipülasyonlar ikna edicidir ve sonuçlarından bağımsız olarak kendi gündemlerini acımasızca sürdürürler. Etik ve ahlak dışı eylemlerde bulunurken, başkalarının esenliğini rahatlıkla tehlikeye atabilirler. Kurallar ve yönetmelikler onlar içindir ve onların gerçeklik algısına dayanırlar. Narsistik bakış açısı, davranışlarının başkalarına ne yaptığını anlamakta yetersiz kalır. Duygulardan bağımsız karar verdiklerinden duyarsızlaşabilirler.

İşkoliklerde görülen ve narsisizm ile benzerlik taşıyan özellikler şu şekilde sıralanabilir (Goodman ve Leff, 2012):

- İşkolikler, öz saygılarının büyükmeci imajlarını desteklemek ve iş arkadaşlarının hayranlığını kazanmak için güç peşindedirler.
- İşkolikler, kendilerini geçmek veya iş arkadaşlarından daha üstün görünmek için aşırı çalışırlar.
- İş, işkolikler için saplantı haline gelir ve işkolikler sadece kendi çalışmalarıyla kendilerini değerli bulurlar.
- İşkolikler performansları ile ilgili gerçek dışı mükemmeliyetçi beklentiler içindedir.
- Sabırsızlardır.
- Kompulsiflerdir
- İşkolikler duygusal sorumluluklar veya olumsuz duygulardan kaçmak için aşırı bir meşguliyet savunmasına başvururlar.
- Teknolojik gelişmeler işkoliklik ve narsisizm üzerinde benzer etkilere sahiptir.

Killinger (1991 aktaran Lechky, 1991: 857-861), işkolikliği, bir kişinin yaptıklarına dair gerçek bir sevgisi ya da bir şirkete, topluma ya da ailesine olumlu bir katkıda bulunma arzusuyla pek ilgisi olmadığını ifade etmekte ve mükemmeliyetçilik, obsesiflik ve narsisizm olmak üzere üç aşamada ele almaktadır. İşkoliklik,

mükemmeliyetçilik olarak başlamakta, üstün performansın ödüllendirilmesiyle, daha büyük bir iş almak için bir takıntı veya zorlama haline gelmektedir. Boş zamanlar, işkolikler için işe yaramadığı gibi endişe verici bir dönem haline gelir. Dinlenme ve boş zamanlar ya tamamen vazgeçilmiş ya da spor gibi boş zaman aktiviteleri, yapılması gereken başka bir iş biçimine dönüşmüştür. Mükemmeliyetçilik ve obsesyonun son aşaması, tam bir empati ve merhamet kaybıyla ifade edilen narsisizmdir.

Bu dönemde inkâr o kadar kökleşir ki, işkolikler başkalarına karşı saygısızlıklarını ve kötü davranışlarını farkedemezler. Eleştiri ve kararların sorgulanmasından korktuklarından, işkolikler, neden oldukları felaketler ve duygusal kargaşalar için başkalarını suçlayarak onlara karşı oldukça eleştirel olurlar. İşkoliklerde suçluluk, anksiyete ve öfke duygularını bastırmanın yüksek bedeli, giderek artan sayıda depresif dönem, panik atak, yorgunluk ve fiziksel rahatsızlıklarla ortaya çıkmaktadır. Narsisizm kişiliğe egemen olmaya başladığında, işkoliklerin iş yerinde "kibar adam" ya da "güzel kız" imajını yansıtmakta zorlanırlar. İşkolikler çok sayıda üstlendikleri taahhütler üzerinde kontrolü kayb ettiklerinde, astlar ortaya çıkan öfke ve tacizin hedefleri haline gelirler. Kararlar sorgulandıklarında, astlar, örneğin sekreterler, sık sık patronunun hatalarını örtbas etmek ve saldırgan davranışlarından kaynaklanan olumsuzluğu ortadan kaldırmada yardımcı olurlar. Narsisizm evresinde, işkoliklerin kariyeri, daha belirgin bir şekilde en basit görevlerle daha fazla başa çıkamayacağı, ancak ciddi hataların sorumluluğunu kabul etmeyeceği için tehlikeye girebilir (Lechky, 1991: 860-861).

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz örgütleri özellikle proaktif, girişimci, iş arkadaşları ile uyumlu, işine bağlı ve yüksek çalışma performansına sahip çalışanlarla çalışmayı tercih etmektedirler. Benzer şekilde, çalışanlar da ekonomik durgunluk, örgütsel küçülme ve yeniden yapılanma, iş güvencesinin olmaması gibi koşullar altında işlerine daha fazla zaman ayırmak ve daha çok emek harcamak zorunda kalmaktadırlar (Mazzetti vd., 2014: 240). Ayrıca teknolojik gelişmeler, çalışma hayatında yaşanan hızlı değişimler ve artan rekabet, çalışanlar üzerinde daha fazla baskı yaratmaktadır. Kuşkusuz ki, bu değişim ve gelişmelerden akademik hayat da olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmektedir. Akademik hayatta çok çalışmaya dayanan bir kültürün varlığı bilinmektedir. Çünkü

akademik hayat, belirli çalışma saatleri ile sınırlandırılmamıştır. Akademik hayatta sürükleyici bir yapının olması ve her akademisyenin kendi çalışma alanını belirleme serbestisinin bulunması, akademik ortamda işkolikliğe uygun bir ortamın oluşmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Hogan vd., 2016: 460).

İşkoliklik, genel olarak bireyleri fizyolojik, psikolojik, sosyal açıdan olumsuz etkilemektedir. Birey üzerinde, bireyin çevresi ile olan ilişkisinde ve örgütler üzerinde olumsuz yansımaları bulunmaktadır. Bu nedenle, işkolikliğin nedenlerinin sağlıklı bir şekilde irdelenmesi önem kazanmaktadır. Literatürde işkoliklik ile ilgili bir çok kuram ileri sürülmüştür. Bu kuramlar arasında yer alan kişilik kuramına göre, işkoliklerin belli kişilik özelliklerine sahip oldukları ifade edilmektedir (Ng vd., 2007: 123). Dolayısıyla, işkoliklik davranışı ile bir kişilik özelliği olarak narsisizm arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Akademik personelin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; daha önce çok az çalışılmış olan bu konular arasındaki ilişki incelenerek, ilgili ana bilim dalına literatür açısından katkı sağlanmaktadır. Ayrıca, yerli ve yabancı literatürde işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az çalışmanın bulunması, araştırmanın yapıldığı akademik camia açısından sözkonusu ilişkinin belirlenmesine ve oluşturulan bilgi dağarcığının geliştirilmesine yardımcı olmakta, bu konuya ilgi duyanlara kaynak konusunda çeşitlilik sunmakta ve bu araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların ilgili bilim dalında benzer konularda da farklı bakış açıları ile yaklaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın amacı ise; akademik personelin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu temel amaç başlığı altında alt amaçlar;

- Demografik bilgiler ile işkoliklik arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve
- Demografik bilgiler ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

3.3. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesi İnönü Üniversitesi fakülte ve yüksekokullarında görev yapan 1442 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini Altunışık ve arkadaşları (2010: 101) tarafından oluşturulan –evreni temsil edebilen minimum

örneklem sayısı- tablodan yararlanılarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 1442 kişiden oluşan evrenin örnekleme 388 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmaya dahil edilen akademisyenler, 6 Kasım 2017- 10 Aralık 2017 tarihleri arasında basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Anket uygulaması, akademik personelin odalarında ziyaret edilmesi yoluyla yapılmıştır. Odalarında bulunmayan akademik personel başka bir gün tekrar ziyaret edilmiştir. İkinci ziyarette odasında bulunmayan akademik personel tekrar ziyaret edilmemiştir. Toplam 480 akademik personele ulaşılmış ve bunların 405'inden geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen anketlerden 17'si güvenilir bulunmadığından analize dahil edilmemiştir. Geriye kalan 388 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sosyo-demografik niteliklere göre akademisyenlerin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bir anket çalışmasıdır. Araştırmanın sadece İnönü Üniversitesi akademisyenlerinde yapılmış olması bir sınırlılıktır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı akademisyenlerin iş yoğunluğu ve bundan kaynaklanan ulaşım ve zaman sıkıntısı dikkate alınarak veri toplama yöntemi olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak verilerin toplanmasıdır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veriler anket formu aracılığıyla toplanmıştır (EK-1). Anket formu araştırmaya katılan akademisyenler tarafından yüz yüze görüşme ile katılımcıların kendileri tarafından doldurularak toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini ölçmeye yönelik toplam dokuz soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde işkoliklik özelliğini ölçebilmek amacıyla Schaufeli ve arkadaşları (2006: 202) tarafından geliştirilen DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipi, öz bildirim tarzı bir ölçektir. DUWAS ölçeği, "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak DUWAS-TR ölçeği olarak ifade edilmiş ve soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçekte Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1= Hiç

Uygun Değil, 2= Uygun Değil, 3= Biraz Uygun, 4= Uygun, 5= Tamamen Uygun) bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Ölçeğin psikometrik özellikleri madde analizi, iç tutarlık ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Yapılan analizler sonucu DUWAS-TR ölçeğinin “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki faktörlü yapısının yeterli düzeyde uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayısı ise ölçeğin tümü için 0.85, “aşırı çalışma” faktörü için 0.76 ve “kompulsif çalışma” faktörü için 0.74 olarak bulunmuş olup, böylece DUWAS-TR ölçeğinin işkolikliği ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Tel, 2011).

Anketin üçüncü bölümünde narsistik kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla NKE ölçeği kullanılmıştır. Raskin ve Hall (1979) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra Raskin ve Terry (1988) tarafından bugünkü durumuna getirilmiş olup ölçek, 40 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek; üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere yedi alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin iç güvenilirliği 0.83 olup, yedi alt boyutların güvenilirlikleri 0.50 ve 0.73 arasında değişmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 892-895). Ülkemizde Kızıltan (2000: 48-49) tarafından NKE ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik çalışması yapılmış ve madde-toplam korelasyon ile Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre, sadece 14. madde düşük korelasyona (.008) sahip olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Diğer maddelerin madde-toplam korelasyonları .14-.50 arasında olduğu ($p < .01$) ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .84 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, NKE ölçeğinin faktör yapısının orijinal formunda farklılaştığı ve faktör analizi sonucunda, 12., 13., 17., 28. ve 35. maddelerinin faktör analizi ölçütlerine uygun olmadıkları tespit edilerek değerlendirilmeye alınmamıştır. Böylece, 34 maddeden oluşan NKE ölçeği Türkçe formunun geçerlik güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

NKE ölçeği, sosyoloji ve kişilik psikoloji alanında yaygın bir şekilde kullanılan bir ölçektir. Ölçek her biri çift ifadeden oluşan 40 maddeden oluşmaktadır. Örneğin; “ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım” ve “ilgi merkezi olmak beni rahatsız eder” gibi ifadelerden biri narsistik kişiliğe, diğer ifade ise narsistik olmayan kişiliğe işaret etmektedir. Ankete katılanlardan düşüncelerine ve inançlarına uygun bir seçeneği

seçmeleri istenmektedir. Ackerman ve arkadaşları (2016: 203) her maddenin çift ifadeden oluşması ve bu ifadelerden birinin cevaplandırılmak zorunda kalınması nedeniyle, farklı arayışlara girmişlerdir. İki seçenektan birini seçmeyi gerektiren dikotom ölçekler, arzu edilen yanıtın alınmasına engel olabilmektedir. Ayrıca, bu tarz ölçekler psikometrik özellikleri araştıran standart korelasyon temelli metotları kullanırken istenmeyen sonuçlara neden olabilirler. Bu tip ikili ifadeler için Pearson korelasyon hesaplanamadığı için ilişkinin düzeyi de tespit edilememektedir (Kubarych vd., 2004: 870). Benzer şekilde, bu tip ölçeklerde iç tutarlılık güvenirliğinin gerçeği yansıtmadığı ve faktör analizinin yapılamadığı ileri sürülmektedir (Baron, 1996: 49-51). Diğer taraftan, Bowen ve arkadaşları (2002: 242), likert tipi ölçeklerde katılımcıların, istedikleri şekilde cevaplayarak kendilerini daha rahat ifade edebildiklerini ifade etmektedir. Bu nedenle, Kubarych ve arkadaşları (2004), Corry ve arkadaşları (2008) gibi araştırmacılar bu sorunun aşılması ve varyansı artırmak için Likert tipi ölçeğin kullanılmasını önermektedirler.

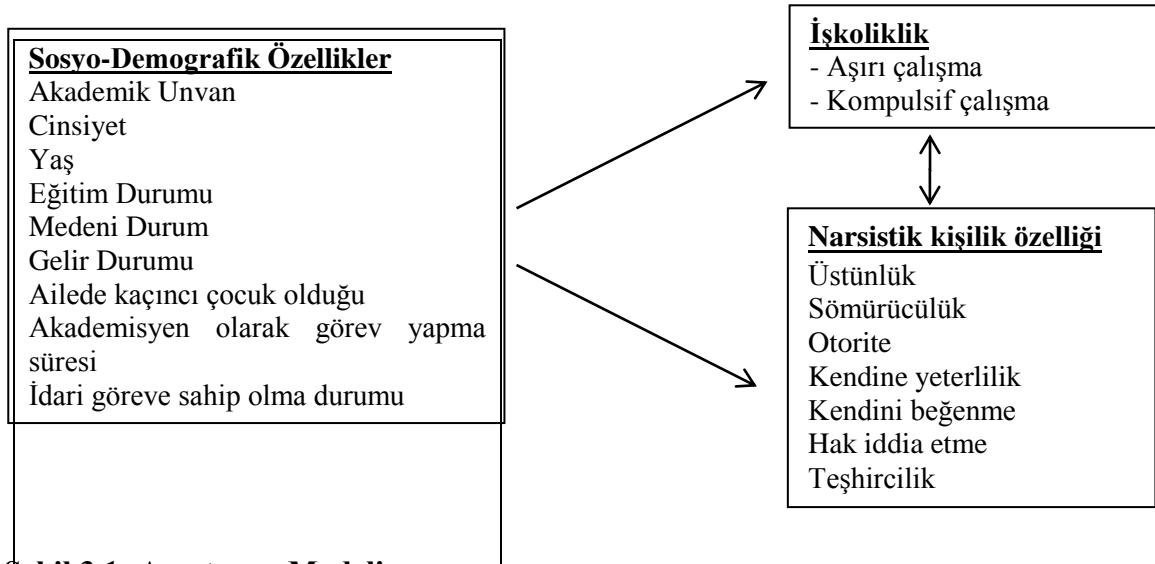
Literatürde, NKE ölçeğinin likert kullanımı ile ilgili farklı uygulamalar bulunmaktadır. Ackerman ve arkadaşları (2016), 40 maddede bulunan her bir ifade çiftini içerecek biçimde toplamda 80 ifadeye likert ölçek uygulamıştır. Böyle bir analizde, bu çiftlerin aynı özelliğin karşıt taraflarını temsil etmesi nedeniyle negatif korelasyon göstermesi beklenmektedir. Bu 40 çift arasındaki korelasyonlar 0.70 ile 0.42 arasındadır ve medyan $r = 0.27$ 'dir. Çoğu çift beklendiği gibi negatif korelasyon göstermesine rağmen, altı çiftte pozitif korelasyon elde edilmesi ve bazılarının küçük negatif korelasyonlar göstermesi nedeniyle sorunlu bulunmuştur. Bu soruna olası bir çözüm, katılımcıların Likert ölçeğindeki her ifade çiftlerinden sadece narsistik ifadelerle yanıt vermesidir (Miller vd., 2018: 259). Barelds ve Dijkstra (2010), Miller ve arkadaşları (2018), gibi araştırmacılar, narsistik olmayan ifadeleri çıkartarak sadece narsistik 40 ifadeyi içerecek şekilde 5'li Likert tipini kullanmışlar ve elde ettikleri sonuçlarda, format değişiminin sonuçlar üzerinde bir değişikliğe neden olmadığını ve Likert versiyonunun dikotom versiyon yerine rahatlıkla kullanılabileceğini ifade etmektedirler. Bu kapsamda, bu çalışmada narsistik kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla Kızıltan (2001) tarafından tercümesi yapılan ve geçerlik güvenirliği elde edilen ölçek dikkate alınarak NKE ölçeğinin sadece narsistik ifadelerden oluşan 40

madde için 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) ölçek kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS 22.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede AFA, Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi, ANOVA ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada yer alan akademisyenlere elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ve elde edilen bilgilerin üçüncü taraflarla paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Ayrıca araştırmaya başlamadan önce İnönü Üniversitesi Rektörlüğü'nden (EK-2) ve İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (EK-3).

3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri ve modeline yer verilmiştir. Araştırmada sosyo-demografik niteliklere göre akademisyenlerin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kurulan araştırma modeli Şekil 3.1'de gösterilmiştir. Model, sosyo-demografik değişkenler ile işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde planlanmıştır.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Araştırmanın temel hipotezi; “ **Hipotez 1 (H1)**: İşkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” ifadesi üzerine oluşturulmuştur. Bu temel hipotezden hareketle belirlenen diğer hipotezler şunlardır.

H1a: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan üstünlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sömürücülük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan otorite arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendine yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendini beğenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan hak iddia etme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan teşhircilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan üstünlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sömürücülük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1j: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan otorite arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1k: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendine yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1l: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendini beğenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1m: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan hak iddia etme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1n: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan teşhircilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Diğer taraftan, sosyo-demografik niteliklere göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik belirlenen hipotezler şunlardır.

H2a: Akademisyenlerin yaşlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2b: Akademisyenlerin medeni durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2c: Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2d: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2e: Akademisyenlerin idari göreve sahip olup/olmama durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2f: Akademisyenlerin “ailede kaçınıcı çocuk” olduklarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2g: Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2h: Akademisyenlerin gelir durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2ı: Akademisyenlerin unvanlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Benzer şekilde, sosyo-demografik niteliklere göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik belirlenen hipotezler şunlardır.

H3a: Akademisyenlerin yaşlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3b: Akademisyenlerin medeni durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3c: Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3d: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3e: Akademisyenlerin idari göreve sahip olup/olmama durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3f: Akademisyenlerin “ailede kaçınıcı çocuk” olduklarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3g: Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3h: Akademisyenlerin gelir durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3ı: Akademisyenlerin unvanlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri NKE ve DUWAS-TR ölçeğinden alınan puanlardır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise akademik personelin sosyo-demografik özellikleridir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, akademik personelin sosyo-demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik sonuçları ve narsisizm ve işkolikliğe ilişkin bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir.

3.7.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Akademisyenlerin sosyo-demografik bulgularına ilişkin frekans dağılımları Tablo 3.1’de gösterilmektedir. Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, araştırmada akademisyenlerin % 43.6’sının 36-50 yaş aralığında, %52.3’ünün kadın ve %76.5’inin evli olduğu saptanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin ailede ilk çocuk olma oranının % 34 olduğu, % 54.9’unun doktora eğitimi aldığı ve %78.8’inin düşük/orta düzey gelire sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.1: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Niteliklerinin Dağılımı (N:388)

Yaş	Frekans	Yüzde	Cinsiyet	Frekans	Yüzde
35 ve altı	157	40.4	Kadın	203	52.3
36-50 arası	169	43.6	Erkek	185	47.7
51 ve üzeri	62	16.0	Toplam	388	100.0
Toplam	388	100.0			
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kaçıncı Çocuk	Frekans	Yüzde
Evli	297	76.5	1	132	34.0
Bekar	91	23.5	2 \geq	256	66.0
Toplam	388	100.0	Toplam	388	100.0
Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Gelir	Frekans	Yüzde
Lisans	38	9.8	Düşük/Orta	306	78.8
Yüksek Lisans	137	35.3	Yüksek	82	21.2
Doktora	213	54.9	Toplam	388	100.0
Toplam	388	100.0	Akademik Unvan	Frekans	Yüzde
İdari Görev	Frekans	Yüzde	Prof. Dr.	41	10.6
Evet	67	17.3	Doç.Dr.	47	12.1
Hayır	321	82.7	Dr. Öğr. Üyesi	89	22.9
Toplam	388	100.0	Öğr.Grv.	57	14.6
Akademisyen Olarak Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Arş. Grv.	118	30.4
1-5	129	33.2	Okutman/Uzman	36	9.4
5-10	84	21.6	Toplam	388	100.0
10 \geq	175	45.2			
Toplam	388	100.0			

Son olarak araştırmada, akademisyenlerin %17.3'ünün idari görevinin bulunduğu, % 45.2'sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip olduğu ve % 30.4'ünün araştırma görevlisi olduğu belirlenmiştir.

3.7.2. Ölçeklerin Frekans Dağılımları ve Güvenilirliği

DUWAS-TR ve NKE ölçekleri üzerinde faktör analizi yapılmış ve elde edilen sonuçların anlamlı olup olmadığı değerlendirilmiştir.

3.7.2.1. DUWAS-TR Ölçeğinin Faktör Analizi

Araştırmada çalışanların işkoliklik düzeyini belirlemek için DUWAS-TR ölçeği kullanılmıştır. Ölçek aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere iki alt boyuttan ve toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar işkolikliği işaret etmektedir. Toplam 14 maddeden oluşan DUWAS-TR ölçeğinin frekans analizi sonucu Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2: DUWAS-TR Ölçeğinin Frekans Dağılımı

DUWAS-TR Ölçeği Maddeleri	Ort.	Std.
Aşırı Çalışma Alt Boyutu		
1.Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	2.98	1.09
2.İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	3.00	1.01
5.Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	3.32	1.03
7.Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	3.42	1.82
9.Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	3.34	1.02
10.Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	3.46	1.04
12.Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi, iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	3.06	1.19
14.Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	2.86	1.17
Kompulsif Çalışma Alt Boyutu		
3.Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir.	3.25	1.00
4.Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	3.62	1.02
6.Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	3.49	1.03
8.Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	3.45	.90
11.Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	3.20	1.05
13.İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	2.73	1.14

Tablo 3.2’de DUWAS-TR ölçeğinin dördüncü (3.62), altıncı (3.49), sekizinci (3.45) ve 10. madde (3.46) ortalamaları ölçeğin diğer soru ortalamalarına göre yüksektir. Bu durum, akademisyenlerin ilgili maddelerde yer alan işkoliklik özelliklerini diğer işkoliklik özelliklerinden daha fazla taşıdıkları söylenebilir.

Öncelikle araştırmada DUWAS-TR ölçeğinin yapı geçerliğini tespit etmek için AFA kullanılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için yapılan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testleri sonucuna bakılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için KMO’un 0.60’ın üzerinde olması ve Bartlett’s test sphericity analizi sonucunun istatistiksel açıdan anlamlı olması gerekmektedir (Pallant, 2005).

Tablo 3.3: DUWAS-TR Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	0.89
Bartlett's Test of Sphericity	$X^2=1809.7$
	df=91
	p=0.001
(p<0.01)	

Tablo 3.3'de gösterildiği gibi, DUWAS-TR ölçeğinin KMO ve Bartlett Test sonucunda KMO=0.89, Bartlett's Test of Sphericity=1809.7, df=91, p=0.0001 saptanmıştır. Ölçeğin KMO ve Bartlett's test sonucu verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan, DUWAS-TR ölçeğinin faktör yükleri, madde toplam korelasyonları, varyans değerleri ve Cronbach's α katsayıları Tablo 3.4'de gösterilmektedir. DUWAS-TR ölçeğinin faktör yapısının incelenmesinde en yaygın faktör analizi istatistik tekniklerinden biri olan Temel Bileşenler Analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelere ait faktör yük değerlerinin en az 0.30 olması gerektiği ve bu değer altında kalan maddelerin çıkarılmasının daha uygun olacağı görüşü dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). DUWAS-TR ölçeğinin test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi incelemek için madde-toplam korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Madde seçiminde kabul edilebilir katsayının 0.20 değerinden büyük olması önerisi dikkate alınmıştır (Bland ve Altman, 1997). Ölçeğin faktör yüklerinin 0.411 ile 0.837 ve madde-toplam korelasyon katsayılarının 0.316 ile 0.628 arasında olduğu görülmektedir. AFA analizleri sonucunda belirtilen ölçütlere uymayan maddeler olmadığı için ölçekten madde çıkartılmamıştır. Ayrıca ölçeğin toplam varyansın %47.6'sını açıkladığı belirlenmiştir. Ölçek uyarlama çalışmalarında açıklanan varyans oranı için ≥ 0.30 değeri dikkate alındığından ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı görülmüştür (Kline, 2011). Yapılan analizler sonucunda ölçeğin iki boyutlu, 14 maddeden oluşan bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.4: DUWAS-TR Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	Madde Toplam Korelasyonları
1.Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	0.642		0.520
2.İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	0.737		0.591
5.Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	0.692		0.420
7.Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	0.411		0.316
9.Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	0.582		0.522
10.Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	0.595		0.547
12.Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi, iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	0.476		0.492
14.Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	0.837		0.421
3.Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir.		0.582	0.367
4.Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.		0.690	0.628
6.Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hiss ediyorum.		0.684	0.615
8.Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hiss ediyorum.		0.646	0.438
11.Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hiss ederim.		0.483	0.583
13.İşten izin aldığımda kendimi suçlu hiss ederim.		0.810	0.452
Varyans	% 51.4	% 62.9	Toplam: % 47.6
Cronbach's Alpha	0.74	0.78	Toplam: 0.86

Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde Cronbach's α iç tutarlık katsayı tekniği önerilmektedir. Bir ölçme aracında yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır. Cronbach's α katsayısı 0.40'dan küçük ise ölçme aracı güvenilir değil, 0.40-0.59 arası düşük güvenilirlikte, 0.60-0.79 arası oldukça güvenilir, 0.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir (Bland ve

Altman, 1997). Araştırmada DUWAS-TR ölçeğinin aşırı çalışma alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.74, kompulsif çalışma alt boyutu 0.78 ve toplam ölçek Cronbach's α katsayısı 0.86'dır. Bulgumuz ölçeğin güvenilirliğinin alt boyutlar için "oldukça güvenilir", toplam ölçek için ise "yüksek derecede" güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.7.2.2. Narsistik Kişilik Envanteri (NKE) Ölçeğinin Faktör Analizi

Araştırmada çalışanların narsistik kişilik özelliklerini belirlemek için NKE ölçeği kullanılmış ve toplam 40 ifade için faktör analizi yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipte olup, puanlama "1: hiç uygun değil, 2: uygun değil, 3: biraz uygun, 4: uygun, 5: tamamen uygun" şeklindedir. Ölçek, yapılan analiz sonucu yedi boyuta ayrılmıştır: Üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik. Toplam 40 maddeden oluşan NKE ölçeğinin frekans analizi sonuçlarına (EK-4: Tablo 3.5) göre, NKE ölçeğinin birinci madde (3.28), 10. madde (3.24), 11. madde (3.62), 21. madde (3.53) ve dördüncü madde (3.36) ortalamaları ölçeğin diğer soru ortalamalarına göre yüksektir. Bu durum, akademisyenlerin ilgili maddelerde yer alan narsistik özelliklerini diğer özelliklerinden daha fazla taşıdıkları söylenebilir. Toplam 40 maddeli NKE ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan KMO ve Bartlett's Test of Sphericity analizleri sonucu Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6: NKE Ölçeği'nin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	0.88
Bartlett's Test of Sphericity	$X^2=4073.01$
	df=528
	p=0.001
(p<0.01)	

Araştırmada NKE ölçeğinin KMO= .88, Bartlett's Test of Sphericity değeri= 4073.01, df=528, p=0.001 olarak belirlenmiştir. Tablo 3.6'ya göre KMO değerinin 1'e yakın çıkması ve Bartlett değerlerinin anlamlı çıkması NKE ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

NKE ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına (EK-5: Tablo 3.7) göre, NKE ölçeğinin faktör yüklerinin 0.373 ile 0.822 arasında madde-toplam korelasyon katsayılarının ise

0.304 ile 0.618 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçekte 8, 14, 16, 23, 25, 31, 32, 36, 37 ve 40. maddeler düşük faktör yüküne sahip olduğundan ya da birden çok faktör başlığı altında toplandığından kapsam dışı bırakılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %52.3'ünü açıkladığı ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı görülmüştür.

Araştırmada NKE ölçeğinin üstünlük alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.60, sömürücülük alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.72, otorite alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.69, kendine yeterlilik alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.73, kendini beğenme alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.59, hak idda etme alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.64, teşhircilik alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.76 ve toplam ölçek Cronbach's α katsayısı 0.85'dir. Ölçeğin Cronbach's α katsayıları NKE ölçeğinin kendini beğenme alt boyutu için "düşük güvenilirlikte" diğer alt boyutlar için "oldukça güvenilir", toplam ölçek için ise "yüksek derecede" güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmada ölçeğin yedi alt boyuttan ve 30 maddeden oluşan bir faktör yapısına sahip olduğu saptanmıştır.

3.7.3. İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İşkoliklik (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alt boyutları ile narsistik kişilik özellikleri (üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik) alt boyutları arasındaki korelasyon analizine ilişkin sonuçlara (EK-6: Tablo 3.8) göre, araştırma da DUWAS-TR ölçeği puan ortalaması 3.24 ve NKE ölçeği puan ortalaması 2.66 ± 0.60 'dir. Araştırmada NKE ölçeği üstünlük alt boyutu ile aşırı çalışma ve işkoliklik toplam arasında zayıf, kompulsif çalışma arasında çok zayıf ilişki bulunmaktadır. Araştırmada NKE ölçeği sömürücülük alt boyutu ile aşırı çalışma arasında çok zayıf, işkoliklik toplam arasında zayıf ilişki bulunmakta, kompulsif çalışma arasında ise ilişki bulunmamaktadır. Araştırmada NKE ölçeği otorite alt boyutu ile aşırı çalışma, işkoliklik toplam ve kompulsif çalışma arasında çok zayıf ilişki bulunmuştur. Araştırmada NKE ölçeği kendine yeterlilik ve kendini beğenme alt boyutları ile aşırı çalışma, işkoliklik toplam ve kompulsif çalışma arasında zayıf ilişki bulunmuştur. Araştırmada NKE ölçeği hak iddia etme alt boyutu ile aşırı çalışma ve işkoliklik toplam arasında çok zayıf ilişki bulunurken, kompulsif çalışma arasında ilişki bulunmamıştır. Araştırmada NKE ölçeği teşhircilik alt boyutu ile aşırı çalışma,

İşkoliklik toplam ve kompulsif çalışma arasında çok zayıf ilişki saptanmıştır. Araştırmada DUWAS-TR ölçeği ve NKE ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Araştırmanın DUWAS-TR ölçeği ve NKE ölçeğine ilişkin hipotezlerin sonuçları Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

Tablo 3.9: DUWAS-TR Ölçeği ve NKE Ölçeğine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler	Analiz Sonucu	
H1: İşkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1a: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan üstünlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1b: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sömürücülük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1c: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan otorite arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1d: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendine yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1e: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendini beğenme arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.	Kabul	
H1f: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan hak iddia etme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1g: İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan teşhircilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1h: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan üstünlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1i: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sömürücülük arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Red
H1j: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan otorite arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1k: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan kendine yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H1l: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan hak iddia etme arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Red
H1m: İşkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan teşhircilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	

Tablo 3.9’da DUWAS-TR ölçeği ve NKE ölçeğine ilişkin hipotezlerin sonuçları verilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H1f, H1g, H1h, H1i, H1j, H1k ve H1m hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmada H11 “işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özellikleri alt boyutu olan sömürücülük arasında anlamlı bir ilişki vardır” ve H11 “işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile narsistik kişilik özellikleri alt boyutu olan hak iddia etme arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezleri doğrulanmamıştır.

3.7.4. Sosyo-Demografik Niteliklere Göre Katılımcıların İşkoliklik Özellikleri

Sosyo-demografik niteliklere göre akademisyenlerin işkoliklik özellikleri açısından bir farklılık olup/olmadığını saptamak amacıyla ileri sürülen hipotezlerin testine ilişkin bulgular, bu başlık altında incelenmiştir. Tablo 3.10’da akademisyenlerin yaş gruplarına göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.10: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Yaş	Ort.	Std.	F	p
Aşırı Çalışma	35 ve altı	3.24	0.71	3.312	0.037*
	36-50 arası	3.20	0.69		
	51 ve üzeri	2.97	0.76		
Kompulsif Çalışma	35 ve altı	3.36	0.76	1.817	0.164
	36-50 arası	3.28	0.63		
	51 ve üzeri	3.16	0.78		
İşkoliklik Toplam	35 ve altı	3.30	0.70	2.720	0.060
	36-50 arası	3.24	0.60		
	51 ve üzeri	3.06	0.74		
*p<.05					

Akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında ve kompulsif çalışma alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) saptanmamıştır. Ancak işkoliklik ölçeği aşırı çalışma alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık ($p<0.05$) saptanmıştır. Tukey HSD testine göre farklılığın 35 ve altında olan yaş grubu ile 51 ve üzerinde olan yaş grubu arasında olduğu saptanmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin medeni durumuna göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.11’de gösterilmektedir.

Tablo 3.11: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Medeni Durum	Ort.	Std.	t	p
Aşırı Çalışma	Evli	3.11	0.67	-3.424	0.001**
	Bekar	3.40	0.81		
Kompulsif Çalışma	Evli	3.25	0.70	-2.008	0.045*
	Bekar	3.42	0.75		
İşkoliklik Toplam	Evli	3.18	0.64	-2.881	0.003**
	Bekar	3.41	0.72		
*p<.05, **p<.01					

Akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında, aşırı çalışmada ve kompulsif çalışma alt boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < 0.05$) saptanmıştır. Araştırmada bekar olanların evli olanlara göre işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında daha yüksek değerlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin eğitim düzeyine göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.12’de gösterilmektedir.

Tablo 3.12: Akademisyenlerin Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Eğitim Düzeyi	Ort.	Std.	F	p
Aşırı Çalışma	Lisans	3.16	0.57	0.024	0.976
	Yüksek Lisans	3.18	0.74		
	Doktora	3.18	0.72		
Kompulsif Çalışma	Lisans	3.32	0.68	0.051	0.874
	Yüksek Lisans	3.29	0.69		
	Doktora	3.28	0.73		
İşkoliklik Toplam	Lisans	3.24	0.57	0.003	0.984
	Yüksek Lisans	3.24	0.67		
	Doktora	3.23	0.69		

Akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Araştırmada akademisyenlerin cinsiyetine göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.13’de gösterilmektedir.

Tablo 3.13: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Cinsiyet	Ort.	Std.	t	p
Aşırı Çalışma	Kadın	3.13	0.71	-1.442	0.150
	Erkek	3.24	0.72		
Kompulsif Çalışma	Kadın	3.22	0.68	-2.140	0.033*
	Erkek	3.37	0.74		
İşkoliklik Toplam	Kadın	3.17	0.64	-1.900	0.058
	Erkek	3.30	0.69		

*p<.05

Akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma alt boyutunda cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) bulunmamıştır. Ancak, kompulsif çalışma alt boyutunda cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla kompulsif çalışma eğiliminde oldukları saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmada akademisyenlerin idari görevlerinin olma durumuna göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.14’de gösterilmektedir.

Tablo 3.14: Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olma Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	İdari Görev	Ort.	Std.	t	p
Aşırı Çalışma	Evet	3.19	0.72	0.455	0.650
	Hayır	3.14	0.66		
Kompulsif Çalışma	Evet	3.30	0.71	0.682	0.496
	Hayır	3.24	0.69		
İşkoliklik Toplam	Evet	3.25	0.68	0.603	0.559
	Hayır	3.19	0.63		

Akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında idari göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) saptanmamıştır.

Araştırmada akademisyenlerin ailede kaçınıcı çocuk olma durumu ile işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.15’de gösterilmektedir.

Tablo 3.15: Akademisyenlerin Ailede Kaçınıcı Çocuk Olma Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Ailede Kaçınıcı Çocuk	Ort.	Std.	t	p
Aşırı Çalışma	1	3.19	0.66	0.187	0.852
	2 \geq	3.18	0.74		
Kompulsif Çalışma	1	3.26	0.64	-0.675	0.500
	2 \geq	3.31	0.75		
İşkoliklik Toplam	1	3.22	0.61	-0.258	0.848
	2 \geq	3.20	0.70		

Akademisyenlerin, işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında, ailesinde ilk çocuk olma ya da ikinci ve üzeri çocuk olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Araştırmada, akademisyenlerin akademisyen olarak çalışma süresine göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.16’da gösterilmektedir.

Tablo 3.16: Akademisyenlerin Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Akademisyen Olarak Çalışma Süresi (yıl)	Ort.	Std.	F	p
Aşırı Çalışma	1-5	3.26	0.74	1.886	0.153
	5-10	3.21	0.70		
	10 \geq	3.11	0.69		
Kompulsif Çalışma	1-5	3.33	0.72	1.056	0.349
	5-10	3.35	0.75		
	10 \geq	3.23	0.68		
İşkoliklik Toplam	1-5	3.29	0.68	1.557	0.199
	5-10	3.28	0.70		
	10 \geq	3.17	0.65		

Akademisyenlerin, işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında, akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) tespit edilmemiştir.

Araştırmada, akademisyenlerin gelir durumuna göre işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.17’de gösterilmektedir.

Tablo 3.17: Akademisyenlerin Gelir Durumuna Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Gelir Durumu	Ort.	Std.	t	p
Aşırı Çalışma	Düşük/Orta	3.17	0.72	-0.568	0.570
	Yüksek	3.22	0.67		
Kompulsif Çalışma	Düşük/Orta	3.28	0.72	-0.451	0.652
	Yüksek	3.32	0.67		
İşkoliklik Toplam	Düşük/Orta	3.23	0.68	-0.541	0.589
	Yüksek	3.27	0.64		

Akademisyenlerin, işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında, akademisyenlerin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Araştırmada, akademisyenlerin akademik unvanı ile işkoliklik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.18’de gösterilmektedir.

Tablo 3.18: Akademisyenlerin Akademik Unvanına Göre İşkoliklik Özelliklerinin Dağılımı

İşkoliklik	Akademik Unvan	Ort.	Std.	F	p
Aşırı Çalışma	Prof. Dr.	3.18	0.73	0.436	0.824
	Doç.Dr.	3.19	0.73		
	Dr. Öğr. Üyesi	3.10	0.71		
	Öğr.Grv.	3.23	0.76		
	Arş. Grv.	3.23	0.72		
	Okutman/Uzman	3.13	0.60		
Kompulsif Çalışma	Prof. Dr.	3.30	0.73	0.764	0.576
	Doç.Dr.	3.15	0.77		
	Dr. Öğr. Üyesi	3.25	0.72		
	Öğr.Grv.	3.38	0.61		
	Arş. Grv.	3.35	0.75		
	Okutman/Uzman	3.23	0.62		
İşkoliklik Toplam	Prof. Dr.	3.24	0.70	0.545	0.742
	Doç.Dr.	3.17	0.72		
	Dr. Öğr. Üyesi	3.18	0.67		
	Öğr.Grv.	3.30	0.61		
	Arş. Grv.	3.29	0.71		
	Okutman/Uzman	3.18	0.54		

Akademisyenlerin, işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında, akademik unvana göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) çıkmamıştır. Ancak akademisyenlerin akademik unvanları arttıkça işkoliklik ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının da arttığı gözlenmektedir.

Tablo 3.19’da, akademik personelin sosyo-demografik niteliklerine göre işkoliklik özelliklerine ilişkin hipotezlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.19: Sosyo-Demografik Nitelikler ve İşkoliklik Özellikleri Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Analiz Sonucu	
H2a: Akademisyenlerin yaşlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2b: Akademisyenlerin medeni durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul	
H2c: Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2d: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2e: Akademisyenlerin idari göreve sahip olup/olmama durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2f: Akademisyenlerin “ailede kaçınıcı çocuk” olduklarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2g: Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2h: Akademisyenlerin gelir durumlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red
H2i: Akademisyenlerin unvanlarına göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.		Red

Araştırmada, medeni duruma göre akademisyenlerin işkoliklik toplam puanında, aşırı çalışmada ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) saptanmıştır. Medeni durum dışında, diğer tüm sosyo-demografik niteliklerine göre işkoliklik toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H2b hipotezi kabul edilmiş, ancak H2a, H2c, H2d, H2e, H2f, H2g, H2h ve H2i hipotezleri reddedilmiştir. Diğer taraftan, yaşa ve cinsiyete göre işkoliklik aşırı çalışma alt boyutunda ve cinsiyete göre işkoliklik kompulsif çalışma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

3.7.5. Sosyo-Demografik Niteliklere Göre Narsistik Kişilik Özellikleri Karşılaştırma Analizleri

Sosyo-demografik niteliklere göre akademisyenlerin narsistik kişilik özellikleri ve alt boyutları açısından bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla ileri sürülen hipotezlerin testine ilişkin bulgular, bu başlık altında incelenmiştir.

Tablo 3.20’de akademisyenlerin yaş gruplarına göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.20: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Yaş	Ort.	Std.	F	p
Üstünlük	35 ve altı	2.85	0.74	1.733	0.178
	36-50 arası	2.86	1.10		
	51 ve üzeri	2.62	0.73		
Sömürücülük	35 ve altı	2.08	0.83	0.848	0.429
	36-50 arası	2.17	0.83		
	51 ve üzeri	2.03	0.82		
Otorite	35 ve altı	3.01	0.77	0.156	0.856
	36-50 arası	3.04	0.88		
	51 ve üzeri	3.08	1.34		
Kendine Yeterlilik	35 ve altı	3.09	0.72	2.189	0.113
	36-50 arası	3.10	0.75		
	51 ve üzeri	2.89	0.59		
Kendini Beğenme	35 ve altı	3.06	0.80	3.324	0.037
	36-50 arası	3.09	0.70		
	51 ve üzeri	2.81	0.76		
Hak İddia Etme	35 ve altı	2.06	0.61	2.503	0.083
	36-50 arası	2.24	0.98		
	51 ve üzeri	2.06	0.56		
Teşhircilik	35 ve altı	2.65	1.02	0.101	0.904
	36-50 arası	2.60	0.94		
	51 ve üzeri	2.63	1.19		
NKE Toplam	35 ve altı	2.65	0.56	1.382	0.252
	36-50 arası	2.71	0.61		
	51 ve üzeri	2.56	0.63		

*p<.05

Akademisyenlerin, NKE toplam ve üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı bir

farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak, kendini beğenme alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Tukey HSD testine göre farklılığın 36-50 yaş grubu ile 51 ve üzerinde olan yaş grubu arasında olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin medeni durumuna göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.21’de gösterilmektedir.

Tablo 3.21: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Medeni Durum	Ort.	Std.	F	p
Üstünlük	Evli	2.76	0.72	-2.343	0.020*
	Bekar	3.01	1.06		
Sömürücülük	Evli	2.11	0.84	-0.114	0.909
	Bekar	2.12	0.81		
Otorite	Evli	3.04	0.95	0.299	0.765
	Bekar	3.01	0.87		
Kendine Yeterlilik	Evli	3.03	0.70	-1.637	0.102
	Bekar	3.17	0.76		
Kendini Beğenme	Evli	3.01	0.73	-1.517	0.130
	Bekar	3.14	0.84		
Hak İddia Etme	Evli	2.11	0.63	-1.024	0.306
	Bekar	2.21	1.17		
Teşhircilik	Evli	2.61	1.02	-0.266	0.790
	Bekar	2.65	1.01		
NKE Toplam	Evli	2.64	0.56	-1.320	0.188
	Bekar	2.73	0.70		
*p<.05					

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak, üstünlük alt boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Üstünlük alt boyutunda, bekar akademisyenlerin (3.01 ± 1.06) evli akademisyenlere (2.76 ± 0.72) göre daha yüksek değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.22’de akademisyenlerin eğitim düzeyine göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.22: Akademisyenlerin Eğitim Düzeyine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Eğitim Düzeyi	Ort.	Std.	F	p
Üstünlük	Lisans	2.86	0.64	4.279	0.015*
	Yüksek Lisans	2.99	1.17		
	Doktora	2.70	0.74		
Sömürücülük	Lisans	2.07	0.79	2.967	0.053
	Yüksek Lisans	2.25	0.83		
	Doktora	2.03	0.84		
Otorite	Lisans	2.96	0.71	0.221	0.802
	Yüksek Lisans	3.07	0.77		
	Doktora	3.02	1.05		
Kendine Yeterlilik	Lisans	3.14	0.64	0.453	0.636
	Yüksek Lisans	3.02	0.69		
	Doktora	3.07	0.74		
Kendini Beğenme	Lisans	3.12	0.78	1.815	0.164
	Yüksek Lisans	3.11	0.75		
	Doktora	2.97	0.76		
Hak İddia Etme	Lisans	2.12	0.69	3.059	0.048*
	Yüksek Lisans	2.27	0.96		
	Doktora	2.06	0.67		
Teşhircilik	Lisans	2.80	1.34	1.103	0.333
	Yüksek Lisans	2.67	1.01		
	Doktora	2.56	0.94		
NKE Toplam	Lisans	2.68	0.55	2.185	0.114
	Yüksek Lisans	2.74	0.60		
	Doktora	2.60	0.60		
*p<.05					

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme ve teşhircilik alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak, üstünlük ve hak iddia etme alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Tukey HSD testine göre her iki alt boyut için farklılığın yüksek lisans ve doktora grubu arasında olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.23’de akademisyenlerin cinsiyetine göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.23: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Cinsiyet	Ort.	Std.	t	p
Üstünlük	Kadın	2.81	0.87	-0.279	0.780
	Erkek	2.83	0.96		
Sömürücülük	Kadın	2.08	0.84	-0.798	0.425
	Erkek	2.15	0.83		
Otorite	Kadın	3.05	1.07	0.386	0.700
	Erkek	3.01	0.74		
Kendine Yeterlilik	Kadın	2.99	0.74	-2.016	0.045*
	Erkek	3.14	0.68		
Kendini Beğenme	Kadın	2.95	0.75	-2.347	0.019*
	Erkek	3.13	0.75		
Hak İddia Etme	Kadın	2.17	0.73	0.751	0.453
	Erkek	2.11	0.85		
Teşhircilik	Kadın	2.70	1.14	1.503	0.134
	Erkek	2.54	0.85		
NKE Toplam	Kadın	2.66	0.62	-0.096	0.924
	Erkek	2.66	0.58		
*p<.05					

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve üstünlük, sömürücülük, otorite, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak, kendine yeterlilik ve kendine beğenme alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin kendine yeterlilik ve kendine beğenme alt boyutları için erkeklerin kadınlardan daha yüksek değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.24’de akademisyenlerin idari görevlerinin olma durumuna göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.24: Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olma Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	İdari Görev	Ort.	Std.	t	p
Üstünlük	Evet	2.75	0.79	0.712	0.477
	Hayır	2.83	0.94		
Sömürücülük	Evet	2.01	0.85	1.231	0.219
	Hayır	2.14	0.83		
Otorite	Evet	3.13	1.36	-0.964	0.336
	Hayır	3.01	0.81		
Kendine Yeterlilik	Evet	3.01	0.69	0.776	0.438
	Hayır	3.08	0.72		
Kendini Beğenme	Evet	2.97	0.85	0.788	0.431
	Hayır	3.05	0.74		
Hak İddia Etme	Evet	2.08	0.72	0.668	0.504
	Hayır	2.15	0.80		
Teşhircilik	Evet	2.62	1.27	0.046	0.963
	Hayır	2.62	0.95		
NKE Toplam	Evet	2.62	0.71	0.648	0.517
	Hayır	2.67	0.57		

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve tüm alt boyutlarda idari görevin olma durumuna göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Tablo 3.25’de akademisyenlerin ailede kaçınıcı çocuk olma durumuna göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.25: Akademisyenlerin Ailede Kaçınıcı Çocuk Olma Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Ailede Kaçınıcı Çocuk	Ort.	Std.	t	p
Üstünlük	1	2.93	0.97	1.799	0.073
	2 \geq	2.76	0.88		
Sömürücülük	1	2.19	0.87	1.269	0.205
	2 \geq	2.08	0.81		
Otorite	1	3.16	1.06	1.842	0.066
	2 \geq	2.97	0.85		
Kendine Yeterlilik	1	3.15	0.76	1.675	0.095
	2 \geq	3.02	0.69		
Kendini Beğenme	1	3.11	0.72	1.425	0.155
	2 \geq	2.99	0.77		
Hak İddia Etme	1	2.23	0.96	1.657	0.098
	2 \geq	2.09	0.68		
Teşhircilik	1	2.66	0.82	0.584	0.560
	2 \geq	2.60	1.10		
NKE Toplam	1	2.74	0.626	1.947	0.052
	2 \geq	2.62	0.580		

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve tüm alt boyutlarda ailede kaçınıcı çocuk olma durumuna göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Tablo 3.26’da akademisyenlerin akademisyen olarak çalışma süresine göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.26: Akademisyenlerin Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Akademisyen Olarak Çalışma Süresi**	Ort.	Std.	F	p
Üstünlük	1-5	2.99	1.21	3.541	0.030*
	5-10	2.68	0.66		
	10≥	2.76	0.74		
Sömürücülük	1-5	2.15	0.82	0.712	0.492
	5-10	2.02	0.82		
	10≥	2.13	0.85		
Otorite	1-5	3.03	0.73	1.327	0.267
	5-10	2.90	0.75		
	10≥	3.10	1.11		
Kendine Yeterlilik	1-5	3.12	0.69	2.444	0.088
	5-10	2.91	0.64		
	10≥	3.09	0.76		
Kendini Beğenme	1-5	3.13	0.73	2.338	0.098
	5-10	2.91	0.74		
	10≥	3.02	0.78		
Hak İddia Etme	1-5	2.15	0.74	0.417	0.660
	5-10	2.07	1.05		
	10≥	2.16	0.68		
Teşhircilik	1-5	2.67	0.84	1.587	0.206
	5-10	2.45	1.08		
	10≥	2.67	1.09		
NKE Toplam	1-5	2.71	0.58	2.139	0.119
	5-10	2.54	0.55		
	10≥	2.68	0.63		

* $p < .05$, **yıl

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarında akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak,

üstünlük alt boyutunda akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Tukey HSD testine göre farklılığın 1-5 yıl ile 5-10 yıl arasında olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.27’de akademisyenlerin gelir durumuna göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.27: Akademisyenlerin Gelir Durumuna Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Gelir Durumu	Ort.	Std.	t	p
Üstünlük	Düşük/Orta	2.85	0.94	1.214	0.225
	Yüksek	2.71	0.80		
Sömürücülük	Düşük/Orta	2.11	0.82	-0.080	0.936
	Yüksek	2.12	0.86		
Otorite	Düşük/Orta	3.06	0.96	1.092	0.275
	Yüksek	2.93	0.79		
Kendine yeterlilik	Düşük/Orta	3.04	0.66	-1.318	0.188
	Yüksek	3.16	0.89		
Kendini beğenme	Düşük/Orta	3.03	0.75	0.005	0.996
	Yüksek	3.03	0.79		
Hak iddia etme	Düşük/Orta	2.15	0.82	0.796	0.426
	Yüksek	2.08	0.65		
Teşhircilik	Düşük/Orta	2.67	1.05	1.686	0.093
	Yüksek	2.45	0.82		
NKE Toplam	Düşük/Orta	2.67	0.60	0.602	0.548
	Yüksek	2.62	0.61		

Akademisyenlerin NKE toplam puanında ve tüm alt boyutlarda gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır.

Akademisyenlerin akademik unvana göre narsistik kişilik özelliklerinin dağılımı sonuçlarına (EK-7: Tablo 3.28) göre, NKE toplam puanında ve sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarında akademik unvana göre anlamlı bir farklılık ($p > 0.05$) saptanmamıştır. Ancak, üstünlük alt boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Tukey HSD testine göre farklılığın “ Prof. Dr. ” ile “Öğr.Grv” ve “Doç. Dr.” ile “Öğr.Grv” arasında olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.29’da, akademisyenlerin sosyo-demografik niteliklerine göre narsistik kişilik özelliklerine ilişkin hipotezlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.29: Sosyo-Demografik Nitelikler ve Narsistik Kişilik Özellikleri Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Analiz Sonucu
H3a: Akademisyenlerin yaşlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3b: Akademisyenlerin medeni durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3c: Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3d: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3e: Akademisyenlerin idari göreve sahip olup/olmama durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3f: Akademisyenlerin “ailede kaçınıcı çocuk” olduklarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3g: Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3h: Akademisyenlerin gelir durumlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3ı: Akademisyenlerin unvanlarına göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Red

Sosyo-demografik niteliklere göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$). Elde edilen bulgular doğrultusunda sosyo-demografik nitelikler ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik ileri sürülen tüm hipotezler reddedilmiştir. Diğer taraftan, narsistik kişilik özellikleri alt boyutları açısından, yaş gruplarına göre kendini beğenme alt boyutunda, medeni duruma göre üstünlük alt boyutunda, eğitim düzeyine göre üstünlük ve hak iddia etme alt boyutlarında, cinsiyete göre kendine yeterlilik ve kendini beğenme alt boyutlarında, akademisyen olarak çalışma süresine göre üstünlük alt boyutunda ve akademik unvana göre üstünlük alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüzde küreselleşme, teknolojideki hızlı gelişmeler ve artan yoğun rekabet ile birlikte sonucu hem örgütlerin çalışma koşulları hem de bu koşulların çalışanlara yansımalarında değişiklikler söz konusu olmuştur. Bu değişen çalışma koşulları çalışanları, hem yeni bilgi ve beceriler kazanmak hem de değişik davranışlar sergilemek durumunda bırakmıştır. Örgütlerin çalışanlarla ilgili beklentileri de farklılaşmış ve daha fazla çalışma zorunlulukları doğmuştur.

Bireyin kontrol edilemez bir şekilde sürekli olarak işi düşünmesi ve işe gereklerinin ötesinde daha fazla zaman ayırması şeklinde tanımlanan işkoliklik, olumsuz sonuçları ile ele alınan bir kavramdır. İşkolikliğin kişisel sonuçları, stres, kalp-damar hastalıkları riski, tükenmişlik, depresyon, anksiyete, öfke, sinirlilik ve uyumakta zorlanma, gece uyanma ve yorgun uyanma gibi uyku sorunları olarak sıralanabilir. Ayrıca, bireyin başta ailesi olmak üzere çevresine, çalışma hayatına, iş performansına ve iş yaşam dengesine de olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşkoliklerde, iş-yaşam dengesi iş lehine bozularak, eş ve çocuklarla olan ilişkileri kötüleşmektedir. Çalışma hayatında da işkoliklerin mükemmeliyetçi yapıları iş performanslarının düşük olmasına, işleri tek başına yapma istekleri iş arkadaşları ile çatışma yaşamalarına ve sonuç olarak verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Demografik, sosyo-kültürel, kişilik özellikleri, örgütsel nedenler ve teknoloji gibi faktörlerin işkolikliğı etkilediğı ileri sürülmektedir. Kişilik özelliklerinin insan davranışını şekillendirmedeki rolü nedeniyle, bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin işkoliklik davranışlarının gelişiminde etkisi olabilmektedir. Bu nedenle, son yıllarda işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki, literatürde az da olsa ele alınan bir konu haline gelmiştir. Narsisizm, şişirilmiş bir benlik algısı ile diğer insanları kendinden aşağıda gören, büyüklenmeci, kendini beğenme, kendini özel biri olarak görme, benzersizlik, hak iddia etme, güç ve saygınlık elde etme isteğı gibi temel özelliklere sahip bir kişilik şeklidir. Her bireyde patolojik ya da sağlıklı biçimde gelişebilecek bir özellik olarak ifade edilmektedir. Narsisizm, sömürücülük, hak iddia etme gibi olumsuz; otorite, kendine yeterlilik gibi olumlu özellikleri içeren bir kavramdır ve sahip olduğu olumlu ve olumsuz yönleriyle örgüt için hem avantaj hem de bir risk oluşturabilmektedir.

Bu çalışmada narsisizmin, işkoliklik ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Bu kapsamda, işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiş ve İnönü Üniversitesi'nde çalışan akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. İnönü Üniversitesi'nin bir kamu üniversitesi olması ve ülkemizde kamu sektörünün özel sektöre göre daha rahat bir çalışma ortamının olduğu, çalışanın performans, yetenek ve çabasının çok da gözetilmediği, çok çalışmadan maaşın alındığı algısının var olduğu dikkate alındığında, araştırmada işkoliklik ile narsisizm arasında istenilen sonucu ulaşılamayacağı düşünülebilir. Diğer taraftan, akademik hayatın kendine özgü dinamik yapısı, işkoliklik için elverişli bir ortam yaratabilir. Örneğin, akademisyenlerin akademik unvan elde edebilmeleri için belli bir çalışma disiplinine sahip olması, her unvanın belli bir akademik çalışma ve bilimsel yayın şartını içermesi ve hızla değişen ve gelişen dünyada akademisyenlerin bilgi ve birikimlerini sürekli yenileme ve değiştirme ihtiyacında olması gerekmektedir. Aynı şekilde akademik hayat, 08:00-17:00 saatleri arasında klasik mesai saati anlayışından uzak yedi gün yirmidört saat yerine getirilen bir meslek olup, bu mesleği yapan bireylerin iş ile özel hayat arasındaki sınırlar bulanıklaşmakta, hatta ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle, akademik hayat düşünülenin aksine çok çalışılan ve sürekli olarak işin düşünüldüğü bir alan haline gelebilmektedir.

Akademisyenler üzerinde uygulanmış olan bu çalışma, işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. İnönü Üniversitesi'nde yapılmış olan bu araştırma, 388 akademisyenin katılımı ile yürütülmüştür. Bizzat araştırmacı tarafından yüzyüze anket uygulanmış olup, ankette DUWAS-TR ölçeği ve NKE ölçeği kullanılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda DUWAS-TR ölçeğinden "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olmak üzere iki alt boyut, NKE ölçeğinden "üstünlük", "sömürücülük", "otorite", "kendine yeterlilik", "kendini beğenme", "hak iddia etme" ve "teşhircilik" olmak üzere yedi alt boyut elde edilmiştir.

Ölçeğin ana hipotezlerinden H1'i "işkoliklik ile narsistik kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki vardır" test etmek için yapılan analizler sonucunda:

- Araştırmada NKE ölçeği üstünlük alt boyutu ile işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu ve işkoliklik toplam arasında zayıf, kompulsif çalışma alt boyutu arasında çok zayıf ilişki bulunmuştur. Araştırmada NKE ölçeği sömürücülük alt boyutu ile aşırı çalışma arasında çok zayıf, işkoliklik toplam puanı arasında zayıf ilişki bulunmakta, kompulsif çalışma arasında ise ilişki bulunmamaktadır.

Araştırmada NKE ölçeği otorite alt boyutu ile aşırı çalışma, işkoliklik toplam ve kompulsif çalışma arasında çok zayıf ilişki bulunmuştur. Araştırmada NKE ölçeği kendine yeterlilik ve kendini beğenme alt boyutları ile aşırı çalışma, işkoliklik toplam ve kompulsif çalışma arasında zayıf ilişki bulunmuştur. Araştırmada NKE ölçeği hak iddia etme alt boyutunun, aşırı çalışma ve işkoliklik toplam puanı arasında çok zayıf ilişki bulunurken, kompulsif çalışma arasında ilişki bulunmamıştır. Araştırmada NKE ölçeği teşhircilik alt boyutu ile aşırı çalışma, işkoliklik toplam puanı ve kompulsif çalışma arasında çok zayıf ilişki saptanmıştır.

- Araştırmada, akademik personelin işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Elde edilen sonuç, Clark ve arkadaşları (2010), Andreassen ve arkadaşları (2012), Konan ve Türkoğlu (2017) gibi araştırma sonuçları ile uyum göstermektedir. Clark ve arkadaşları (2010) tarafından çoğunluğu kadın (% 73), beyaz (% 51) ve siyah (% 27) haftada ortalama 36 saat çalışan, yaş ortalaması 24 olan 322 çalışan öğrenci arasında yaptığı bir araştırmada, narsisizm ile işkoliklik arasındaki ilişki incelenmiş olup, narsisizmin işkoliklik ile işkolikliğin kompulsif eğilimler ve sabırsızlık boyutlarıyla pozitif ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Andreassen ve arkadaşları (2012), tarafından 235 banka yöneticisi ve onların astlarından oluşan bir örneklem üzerinde yapılan çoklu regresyon analizinin kullanıldığı bir çalışmada ise narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu arasında pozitif bir ilişki saptanmış olup, işe güdülenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Konan ve Türkoğlu (2017: 31) tarafından işkoliklik ve narsistik kişilik düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla 203 okul yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada ise okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik kişilik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Clark ve arkadaşları (2010) araştırmalarında işkolikliğini ölçmek için WART ölçeğini, Andreassen ve arkadaşları (2012) ve Konan ve Türkoğlu (2017) ise WorkBat ölçeğini kullanmışlardır. Bu araştırmada ise, DUWAS-TR ölçeği kullanılmıştır. Bir anlamda, farklı ölçekler kullanılarak, işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki teyit edilmiş bulunmaktadır.

Araştırmada, sosyo-demografik niteliklere göre işkoliklik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını yönelik hipotezleri test etmek için analizler yapılmış olup, sadece medeni duruma göre işkoliklik toplam puanında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, sosyo-demografik niteliklere göre işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında farklılık incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Yaş gruplarına göre işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Farklılığın yapılan Tukey HSD testine göre, 35 ve altı yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu bulunmuştur. Araştırmada, 36-50 yaş grubu arasında yer alan akademisyenler dikkate alındığında, yaş arttığında işkoliklik özelliğinde bir azalma olduğu görülmüştür. Literatür taraması sonucunda benzer bulguların elde edilmiş olması, sonuçların geçerliliğini desteklemektedir. Çünkü Andreassen ve arkadaşları (2014) da genç olan çalışanların yaşı büyük olan çalışanlara göre daha işkolik oldukları sonucunu elde etmiştir. Taris ve arkadaşları (2012) ise 45 yaş ve üstü çalışanların orta ve genç yaş grubunda bulunanlara göre daha az işkolik olduklarını bulmuştur. Benzer bir sonuç da Mazzetti ve arkadaşları (2014) tarafından elde edilmiş olup, yaşlı çalışanların işkoliklik özelliklerinin düşük olduğunu saptamışlardır. Andreassen ve arkadaşları (2014) yaşlanan çalışanlarda işkolikliğin azalmasını, insanların yaşları ilerlediğinde olgunlaşmaları ve aile gibi sorumluluklarının bilincine varmaları ayrıca işkoliklerin erken yaşta ölüm riskleri nedeniyle ilerleyen yaşlarda işkoliklik oranının azalması gibi faktörlere bağlamışlardır. Son olarak Innanen ve arkadaşları (2014), genç çalışanlarda işkolikliğin gelişmesini insanların kariyerlerinin ilk yıllarında, işi öğrenme, örgüte uyum sağlama, kariyer hedeflerini takip etme, kendini ispatlama ve başarılı olma arzusu gibi faktörlere bağlamıştır. Bu araştırmada ise genç akademisyenlerin işkoliklik özelliklerinin daha yüksek çıkması, onların henüz kariyerlerinin başında olmalarına ve akademik hayatta kat etmeleri gereken oldukça uzun bir yolun bulunmasına ve bu sebepten dolayı daha fazla çalışmak zorunda kalmalarına bağlanmıştır. Orta yaş grubunda olan ve emekliliği yaklaşmış bulunan akademisyenler ise genellikle belirli bir akademik kariyere ulaştıkları ve kendilerini ispatladıkları için çok fazla çalışma zorunluluğu ve kaygısı çekmiyor

olabilirler. Beklenen bir bulgu olarak erişilen bu sonuç, reel akademik hayat ile bağdaşmaktadır.

- Cinsiyete göre işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmış olup, bu farklılık erkeklerin kadınlardan daha fazla kompulsif çalışma eğiliminde oldukları şeklindedir. Kompulsif çalışma, akademisyenlerin bilişsel olarak zorunluluğa dayalı çalışma şeklini ifade etmektedir. Kompulsif çalışma eğilimi yüksek olan akademisyenler, iş haricinde boş zamanlarında da işlerini düşünmektedirler. Araştırmanın yapıldığı toplumsal yapı düşünüldüğünde, erkeklerin ailelerini geçindirmek zorunda olmaları ve toplumsal cinsiyet bağlamında toplumun erkeklere biçtiği roller sebebiyle erkeklerin bilişsel olarak kompulsif çalışma eğilimleri yüksek çıkmış olabilir. Harpaz ve Snir (2003) erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik olduğunu saptamıştır. Yine, Snir ve Harpaz (2006), Belçika, İsrail, Japonya, Hollanda ve ABD’de yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştıklarını bulmuşlardır. Clark ve arkadaşlarına (2016) göre erkeğin evi geçindirmek için çalışmaya daha fazla zaman ayırması ve kadının ise ev işleri ile daha yakından ilgilenmesi nedeniyle, erkeğin daha fazla işkoliklik özelliği göstermiş olabileceği belirtilmiştir. Birbirini destekleyen bütün bu bulgulara karşın, Taris ve arkadaşları (2012), erkekler ile kadınlar arasında işkoliklik açısından bir fark olmadığını saptamıştır. Benzer şekilde, Aziz ve Cunningham (2008) da erkek ile kadın arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Görüldüğü gibi, bu araştırma bulgularını destekleyen sonuçlar olduğu gibi, literatürde karşıt bulgulara da rastlanmaktadır. Farklılığın araştırmaların yapıldığı kültürlerdeki kadın ve erkeğe biçilen rollerdeki değişimden kaynaklandığı düşünülmektedir.
- Medeni duruma göre, işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Araştırmada, bekarların evlilere göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik özelliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekarlar genellikle akademik hayatlarının ilk aşamalarında buldukları, evlilere göre daha fazla zamana sahip oldukları ve akademisyenliğin başlangıcında kendilerini ispatlama gereksinimi duydukları için aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve dolayısıyla işkoliklik özellikleri yüksek çıkmış olabilir.

- Ailedeki çocuk sıralaması, eğitim düzeyi, gelir durumu, idari görev, akademisyen olarak çalışma süresi ve akademik unvana göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik özelliğinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Araştırmada, sosyo-demografik niteliklere göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını yönelik hipotezleri test etmek için yapılan analizler sonucunda, sosyo-demografik niteliklere göre narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Literatürde benzer sonuçların olduğu çalışmalar bulunmaktadır. Raskin ve Hall (1981), 164 üniversite öğrencisi ile yapmış olduğu araştırmada, yaş ve cinsiyetin narsisizm ile anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Bizumic ve Duckitt (2008), narsisizm ve ırkçılık üzerine 264 üniversite öğrencisi ile yaptığı araştırmada, narsisizmin yaş ve cinsiyet ile bir ilişkisinin olmadığını saptamıştır. Narsistik erkek ve kadınların çekiciliği üzerine 51 çift ile bir araştırma yapan Bleske-Rechek ve arkadaşları (2008), narsisizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan, sosyo-demografik nitelikler ve narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Araştırmada 36-50 yaş grubunda olan akademisyenlerin, 51 ve üzerinde olanlara göre kendini beğenme eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç, Foster ve arkadaşlarının (2003) narsisizmdeki bireysel farklılıklar üzerine 3445 kişi ile yapmış oldukları bir araştırmada gençlerin kendini beğenme eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, literatürde yaş ile narsisizmin farklı boyutları arasında anlamlı ilişki tespit eden çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Çoban ve İrmişin (2018: 136) yöneticiler üzerinde yürüttükleri çalışmada yaş ile sömürücülük boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Güngör ve arkadaşları (2012: 1276), yaş ile hak iddia etme arasında ters yönlü, fakat anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.
- Araştırmada bekarların, evlilere göre üstünlük eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bekarların çalışma hayatlarına özel hayatlarına nazaran daha fazla zaman ayırabilmeleri veya evlilerin aile hayatlarına daha fazla odaklanması nedeniyle, bekarların akademik başarı anlamında evlilere göre bir adım önde

olmalarına neden olabilir. Bu nedenle bekarlar kendilerini daha üstün görebilirler.

- Araştırmada yüksek lisans eğitim düzeyine sahip akademisyenlerin doktora eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla üstünlük ve hak iddia etme özelliği gösterdiği görülmektedir. Bu bulgumuzu destekler nitelikte, akademik unvan ile narsistik kişilik özelliklerinde de öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip akademisyenlere göre daha fazla üstünlük özelliği gösterdiği saptanmıştır. Bu durumun, yüksek lisans ve öğretim görevlilerinin bekar olma şansı ve daha fazla işe zaman ayrımları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmada erkeklerin kadınlardan daha fazla kendine yeterlilik ve kendini beğenme özellikleri taşıdıkları görülmektedir. Ataerkil düzende kadınlara toplum tarafından biçilen roller iş hayatının yanı sıra özel hayatında da sorumluluklar yüklemektedir. Bu durum kadınların işe ayırdıkları zamanın daha az olmasına neden olabilmekte; bu durumda kendine yeterlilik ve kendini beğenme eğilimlerinin düşük olmasına neden olabilmektedir. Literatürde cinsiyet ile narsistik kişilik özellikleri arasında farklı bulgulara rastlanmaktadır. Ekşinin (2012: 1688) 331 erkek ve 169 kız meslek lisesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada NKE ölçeği hak iddia etme ve üstünlük alt boyutlarında erkekler lehine, sömürücülük alt boyutunda ise kadınlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.
- Araştırmada 1-5 yıllık çalışma deneyimi olan akademisyenlerin, 5-10 yıl olanlara göre daha fazla üstünlük özellikleri gösterdikleri görülmektedir. Akademisyenlerin çalışma deneyiminin artması olası unvan ve eğitim seviyelerinin artmasıyla da ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmada eğitim yılı ve unvan arttıkça narsistik kişilik özellikleri azaldığı için çalışma yılındaki artışla narsistik kişilik özelliklerinin azalması beklenen bir bulgudur. Çalışma deneyimi arttıkça yaş artmakta ve medeni durum evli olma lehine değişmektedir. Bu da önceki bulgularımızla paralel olarak 1-5 yıl çalışma deneyimine sahip olan kişilerde narsistik özelliğin daha fazla görülmesine neden olmaktadır.

- Akademisyenlerin idari göreve sahip olup olmama, gelir ve ailede kaçınıcı çocuk olma durumlarına göre NKE toplam puanında ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Bu çalışmada, işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında zayıf da olsa anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda, araştırma her ne kadar akademik personel ile gerçekleştirilmiş olsa da tüm çalışanlara yönelik aşağıdaki öneriler getirilebilir.

- Günümüzde örgütlerin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasında, örgütsel performansın geliştirilmesinde ve örgüt başarısının sağlanmasında örgütün amaç, hedef ve değerleri ile uyumlu personel seçimi önem kazanmıştır. Bu kapsamda, işkoliklik ve narsistik kişilik özelliklerinin olumsuz sonuçları dikkate alındığında, personel seçimi yapılırken kişilik analizleri yapılarak iş gören adaylarının kişilik özellikleri belirlenmeli ve örgüte uygun personel seçimi yapılmalıdır. Böylece, bireylerin kendi kişiliklerine ve yeteneklerine uygun, kendilerini geliştirebilecekleri ve verimli olabilecekleri iş tercihinde kişilik özellikleri ipucu olacaktır.
- Bir çok insan örgütü yaşamdaki tutkularını ve başarılarını ifade edebileceği bir ortam olarak görebilirler. Özellikle narsistik kişilik özelliklerine sahip çalışanlar başarı elde etmek, tanınmak ve ödül almak için çalışma arkadaşlarına ve örgüte yönelik görev ve sorumlulukları dışında fazladan rol davranışları sergileyebilmektedirler. Örgütün hedef, amaç ve değerlerinin, örgüt kültürünün ve örgüt ikliminin, bu tarz davranışların sergilenmesini önleyecek şekilde oluşturulması gerekir.
- Örgütlerin işkolikliğin önlenmesini teminen iş tanımlarının çerçevesinin tam olarak belirlemesi, iş-zaman etütleri ile her iş için belli zaman standartlarını oluşturması gereklidir. Bu sayede, işkolik çalışanın gereksiz yere işi uzatmasının önüne geçilebilir.
- Örgütlerde fazla mesainin istisnai bir uygulama olmasına çalışılmalı ve gereksiz yere fazla çalışmanın önüne geçilmeli ve fazla mesaiye ancak çok ihtiyaç duyulduğunda başvurulmalıdır. Fazla çalışmanın fazla iş üretmek anlamına gelmesi için fazla mesaiye kalan çalışanlarda zaman yönetimi konusunda

eksiklikler olduğu dikkate alınmalıdır. Bu kapsamda, zaman yönetimi konusunda çalışanlara eğitimler verilmelidir.

- Benzer şekilde, örgütlerde işkolikliği teşvik eden örgütsel uygulamalardan vazgeçilmelidir. Prim, ikramiye gibi uygulamalarla fazla mesainin çalışanlarda alışkanlık haline dönüşmesinin önüne geçilmeli ve çalışanların mesai saatleri içinde verimli ve etkin çalışmaları sağlanmalıdır.
- İş hayatı dışında çalışanlara yönelik sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi ve bunlara çalışanların katılmasının teşvik edilmesi, çalışanların iş yükünün azaltılması, çalışanların verimli çalışmalarının desteklenmesi ve çalışanların yetki ve sorumluluklarının dengeli olması işkolikliğin yönetilebilmesine yardımcı olabilir.
- Toplumda işkolikliğe ilişkin olumlu bir bakış açısı bulunmaktadır. Bunu işkolikliği ile övünen patronlara ilişkin haberler yakalayabiliriz. İşkolikliğin bir rahatsızlık olduğu düşünüldüğünde toplumdaki bu bakış açısının değiştirilmesi için önlemler alınmalıdır.
- Örgütte, narsistik kişilik özelliklerine sahip çalışanlar varsa bu kişilerden yararlanılmaya çalışılmalıdır. Her ne kadar, bencil, empati kuramayan, karşısındakinin düşüncelerine önem vermeyen, kendini hep haklı gören, hatalarında dolayı başkalarını suçlayan, başkalarını küçümseyen bir kişilik yapısına sahip olsalar da, risk almayı seven, özgüveni ve zafer arzusu yüksek, başarı odaklı kişilik özellikleri örgüt stratejilerinin dinamik hale gelmesinde ve örgüt performansının geliştirilmesinde katkısı olabilir.
- Örgüt içinde işkoliklik ve/veya narsistik kişiliğe sahip çalışanların ve özellikle yöneticilerin diğer çalışanlarla olan ilişkisinin ortaya konulduğu farklı araştırmaların yapılması önerilmektedir.
- Ayrıca literatürde işkoliklik ile narsistik kişilik özellikleri arasında çok az araştırma yapılmıştır. Söz konusu iki faktörün iş verimine etkisi hiç ele alınmamıştır. Bu konuda kapsamlı çalışmaların yapılması önerilmektedir.

İşkoliklik ve narsisizm, karar alma süreçleri, iletişim, liderlik, iş performansı, örgütsel iklim, kültür gibi farklı açılardan örgütsel yaşamı etkileyen kavramlar olup, her iki kavramı birlikte ele alan yerli ve yabancı çalışmaların azlığı dikkate alındığında,

sözkonusu çalışmanın yapılacak çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Diğer taraftan, işkoliklik ile narsisizm arasında anlamlı farklılığın elde edildiği bu çalışmada, işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişki incelenirken ilk kez DUWAS-TR ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, narsisizmi ölçmek için ise NKE ölçeğinin likert versiyonundan yararlanılmıştır. Bu nedenle, işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişkinin teyit edilmesi amacıyla benzer veya farklı meslek grupları üzerinde sözkonusu ölçeklerin kullanıldığı daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmanın sadece İnönü Üniversitesi'nde yapılmış olması ve akademisyenlerin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın en önemli kısıtlarındandır. Bir bütün olarak Türkiye'deki kamu ve özel üniversitelerini kapsayacak şekilde birden fazla üniversitede başka araştırmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ackerman, R. A., E. A. Witt, M.B. Donnellan, K. H. Trzesniewski, R. W. Robins ve D. A. Kashy, “What Does The Narcissistic Personality Inventory Really Measure?”, *Assessment*, 2011/18, (1), ss. 67-87.
- Ackerman, R. A., M. B. Donnellan, B. W. Roberts ve R. C. Fraley, “The Effect of Response Format on The Psychometric Properties of The Narcissistic Personality Inventory: Consequences for Item Meaning and Factor Structure”, *Assessment*, 2016/23, (2), ss. 203-220.
- Akbaş, A., “Ergenlerin Kendini Gerçekleştirme Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1992/ 8 , (1) , ss.1-12.
- Akhtar S. ve J. A. Thomson, “Overview: Narcissistic Personality Disorder”, *The American Journal of Psychiatry*, 1982/139, (1), ss:12-20.
- Akın, U., E. Oğuz, “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2010/16, (3), ss.309-327.
- Allen, B. P., (2006), *Personality Theories*, (5. Baskı), Pearson, Boston.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım, (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, (6.Baskı), Sakarya Yayıncılık, Ankara.
- Aluja, A., A. Blanch, E. Blanco, M. Martí-Guiu ve F. Balada, “The Dimensional Assessment of Personality Psychopathology Basic Questionnaire: Shortened Versions Item Analysis”, *Spanish Journal of Psychology*, 2014/17, e102, ss. 1–12.
- American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5*, 2013, (5. Baskı), American Psychiatric Publishing, Washington, <<http://displus.sk/DSM/subory/dsm5.pdf>> (12.04.2018).
- Ames, D. R., P. Rose ve C. P. Anderson, “The NPI-16 As A Short Measure of Narcissism”, *Journal of Research in Personality*, 2006/40, ss. 440–450.
- Andreassen, C. S., H. Ursin ve H. R. Eriksen, “The Relationship Between Strong Motivation To Work, Workaholism, And Health”, *Psychology & Health*, 2007/22, (5), ss. 615-629.
- Andreassen, C. S., “Workaholism: An Overview and Current Status of The Research”, *Journal of Behavioral Addictions*, 2014/3, (1), ss. 1–11.

- Andreassen, C. S., M. D. Griffiths, J. Hetland ve S. Pallesen, "Development of A Work Addiction Scale", *Scandinavian Journal of Psychology*, 2012/53, ss. 265–272.
- Andreassen, C. S., H. Ursin, H. R. Eriksen, S. Pallesen, "The Relationship of Narcissism With Workaholism, Work Engagement, And Professional Position", *Social Behavior and Personality*, 2012/40, (6), ss.881-890.
- Andreassen, C. S., M. D. Griffiths, J. Hetland, L. Kravina ve F. Jensen, "The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees", *PLoS ONE*, 2014/9, (8), ss.1-10, <<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0102446&type=printable>> (12.05.2017)
- Andreassen, C. S. (2015), "Workaholism-The Concept and Its Assessment", 4. Bölüm, *Heavy Work Investment: Its Nature, Sources, Outcomes, and Future Directions*, ed. Itzhak Harpaz ve Raphael Snir, Taylor & Francis, New York, ss. 67-97.
- Anlı, İ. ve G. Bahadır, G., "Kendilik Psikolojisine Göre Narsisistik ve Sınır Kişilik Bozukluğu", *Psikoloji Çalışmaları*, 2012/27, ss. 1-12, <<http://dergipark.gov.tr/iupcd/issue/9406/117941>> (28.04.2018).
- APA PsycNET, <http://psycnet.apa.org/search?_ga=2.23294777.2079261264.1528325326-1148156900.1512875504> (25.06.2018)
- Ardıç, K. ve S. Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2009/32, ss.21-46.
- Arkar, H., O. Sorias, Z. Tunca, C. Şafak, T. Alkın, B. B. Akdede, S. Şahin, Y. Akvardar, Ö. Sarı, A. Özerdem ve C. Cimilli, "Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2005/16, (3), ss.190-204.
- Asendorpf, J. B., P. Borkenau, F. Ostendorf ve M. A. G. van Aken, "Carving Personality Description at its Joints: Confirmation of Three Replicable Personality Prototypes for Both Children and Adults", *European Journal of Personality*, 2001/15, (3), ss. 169-198.
- Atay, S., " Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009/11, (1), ss. 181-196.

- Aydın, H., “Öğrenme ve Öğretme Kuramlarının Eğitim İletişimine Katkısı”, *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2000/17, ss. 183-197.
- Aytaç, S., (2009), İnsan Anlama Çabası: Psikolojiye Giriş, (1. Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aziz, S. ve J. Cunningham, “Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender’s Role”, *Gender in Management: An International Journal*, 2008/23, (8), ss. 553-566.
- Aziz, S. ve C. L. Tronzo, “Exploring The Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers”, *The Psychological Record*, 2011/61, ss. 269-286.
- Aziz, S., B. Uhrich, K. L. Wuensch ve B. Swords, “The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance And Addiction in The Measurement of Workaholism”, *Journal of Behavioral & Applied Management*, 2013/14, (2), ss. 71-86.
- Aziz, S. ve K. Vitiello, (2015), “Managing Workaholism”, *Flourishing Life, Work and Careers : Individual Wellbeing and Career Experiences*, ed. Ronald J. Burke, Kathryn M. Page ve Cary Cooper, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, ss. 169-192
- <https://books.google.com.tr/books?id=NE3fBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false> (20.10.2017).
- Bagozzi, R., M. Gopinath ve P. Nyer, “The Role Of Emotions In Marketing”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1999/ 27, (2), ss. 184–206.
- Bakker A., W. B. Schaufeli, M. P. Leiter ve T. W. Taris, “ Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology”, *Work and Stress*, 2008/22, (3), ss. 187-200.
- Bakker, A. B., E. Demerouti ve R. Burke, “Workaholism And Relationship Quality: A spillover-Crossover Perspective”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009/14, (1), ss. 23-33.
- Balducci, C., M. Cecchin, F. Fraccaroli, W. B. Schaufeli, “Exploring The Relationship Between Workaholism And Workplace Aggressive Behaviour: The Role of Job-Related Emotion”, *Personality and Individual Differences*, 2012, (53), ss.629–634.

- Bandura, A. (1994), Self-Efficacy, Encyclopedia of Human Behavior, C. 4, ed. V. S. Ramachaudran, Academic Press, New York.
- Barelds, D. P. H. ve P. Dijkstra, "Narcissistic Personality Inventory: Structure of The Adapted Dutch Version", *Scandinavian Journal of Psychology*, 2010/51, (2), ss. 132-138.
- Baron, H., "Strengths and Limitations of Ipsative Measurement", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1996/69, (19), ss. 49-56.
- Baruch, Y. "The Positive Wellbeing Aspects of Workaholism In Cross Cultural Perspective: The Chocoholism Metaphor", *Career Development International*, 2011/16, (6), ss.572-591.
- Baumeister R, B. Bushman ve W. K. Campbell, "Self-Esteem, Narcissism, and Aggression: Does Violence Result From Low Self-Esteem or From Threatened Egotism?", *Current Directions in Psychological Science*, 2000/9, (1), ss. 26–29.
- Baymur, F., (1994), Genel Psikoloji, (11. Baskı), İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S., R. Ö. Kutanis ve D. Dosaliyeva, "İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı bir Araştırma", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Yayın No:162, 2019, ss.553-558.
- Bergman, S. M., M. E. Ferrington, S. W. Davenport ve J. Z. Bergman, "Millennials, Narcissism, And Social Networking: What Narcissists Do on Social Networking Sites And Why", *Personality and Individual Differences*, 2011/50, (5), ss. 706–711.
- Besser, A. ve V. Zeigler-Hill, "The Influence Of Pathological Narcissism on Emotional and Motivational Responses to Negative Events: The Roles of Visibility and Concern About Humiliation", *Journal of Research in Personality*, 2010/44, ss: 520-534.
- Bizumic, B. ve J. Duckitt, "My Group Is Not Worthy of Me: Narcissism and Ethnocentrism", *International Society of Political Psychology*, 2008/29, (3), ss. 437-453.
- Bland, J. ve D. Altman, "Statistics Notes: Cronbach's Alpha", *BMJ*, 1997/314, ss. 572.

- Bleske-Rechek, A., M.W. Remiker ve J.P. Baker, “Narcissistic Men And Women Think They Are So Hot–But They Are Not”, *Personality and Individual Differences*, 2008/45, 420–424.
- Bowen, C. C., B. A. Martin ve S. T. Hunt, S. T., “A Comparison of Ipsative And Normative Approaches For Ability to Control Faking in Personality Questionnaires”, *The International Journal of Organizational Analysis*, 2002/10, (3), ss. 240-259.
- Boyd, D. M. ve N. B. Ellison, “Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 2008/13, ss. 210–230.
- Boysan, M., “Kendilik Psikolojisinin Psikolojik Danışma Sürecine İlişkin Öngörüler”, 13. Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, Mersin 2015, ss. 59-61.
<apbs.mersin.edu.tr/files/b.bozkur/Scientific_Meetings_001.pdf> (15 Eylül 2018).
- Brady, B. R., S. J. Vodanovich ve R. Rotunda, “The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities”, *The Psychologist-Manager Journal*, 2008/11, ss. 241–263.
- Brown, A., “Narcissism, Identity, and Legitimacy”, *The Academy of Management Review*, 1997/22, (3), ss. 643-686.
- Brown, R. P., K. Budzek ve M. Tamborski, “On the Meaning and Measure of Narcissism”, *Personality And Social Psychology Bulletin*, 2009/35, (7), ss. 951-964.
- Brummelman, E., S. Thomaes, S. A. Nelemans, B. O. de Castro, G. Overbeek ve B. J. Bushman, “Origins of Narcissism In Children” *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2015/112, (12), ss. 3659–3662.
- Buelens, M ve S. A. Y. Polemans, “Enriching the Spence and Robbins’ Typology of Workaholism”, *Journal of Organizational Change Management*, 2004/17, (5), 440-458.
- Buffardi, L. E. ve W. K. Campbell, “Narcissism And Social Networking Web Sites”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2008/34, ss. 1303-1314.

- Burke, R. J., "It's Not How Hard You Work But How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components", *International Journal of Stress Management*, 1999/6, ss.225-240.
- Burke, R. J. ve G. MacDermid, "Are Workaholic Job Satisfied And Successful in Their Careers", *Career Development International*, 1999/4, (5), ss. 277-282.
- Burke, R. J., "Workaholism Among Women Managers: Work And Life Satisfactions And Psychological Well-Being", *Equal Opportunities International*, Vol. 1999/18, (7), ss. 25-35.
- Burke, R. J., "Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions", *International Journal of Management Reviews*, 2000/2, (1), ss.1-16.
- Burke, R. J., "Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears", *Anxiety, Stress, and Coping*, 2000/13, ss. 53-64.
- Burke, R. J., "Predictors of Workaholism Components and Behaviors", *International Journal of Stress Management*, 2001/8, (2), ss. 113-127.
- Burke R. J., "Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values", *Personel Review*, 2001/30, (6), ss. 637-645.
- Burke, R. J. ve H. Koksak, "Workaholism Among A Sample of Turkish Managers And Professionals: An Exploratory Study", *Psychological Reports*, 2002/91, (1), ss.60-68.
- Burke, R. J., A. M. Richardsen ve M. Mortinussen, "Workaholism Among Norwegian Managers: Work And Well-being Outcomes", *Journal of Organizational Change Management*, 2004/7, ss. 459-470.
- Burke, R. J., F. Oberklaid ve Z. Burgess, "Workaholism Among Australian Women Psychologists: Antecedents And Consequences", *Women in Management Review*, 2004/19, (5), ss. 252-259.
- Burke, R. J., S. B. Matthiesen ve S. Pallesen, "Personality Correlates of Workaholism", *Personality and Individual Differences*, 2006/40, ss. 1223-1233.
- Burke, R. J., S. B. Matthiesen ve S. Pallesen, "Workaholism, Organizational life and Well-being of Norwegian Nursing Staff", *Career Development International*, 2006/11, (5), ss. 463-477.

- Burke, R. J., M. Koyuncu ve L. Fiksenbaum, "Career Priority Patterns Among Managerial and Professional Women in Turkey: Benefits of Putting Career First?", *Women in Management Review*, 2007/22, (5), ss. 405-417.
- Büyüköztürk, Ş., "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2002/32, ss. 470-483.
- Caesens, G., F. Stinglhamber ve G. Luybaert, "The Impact Of Work Engagement And Workaholism On Well-Being The Role Of Work-Related Social Support ", *Career Development International*, 2014/19, (7), ss. 813-835.
- Cain, N. M., A. K. Pincus ve E. B. Ansell, "Narcissism At The Crossroads: Phenotypic Description of Pathological Narcissism Across Clinical Theory, Social/ Personality Psychology And Psychiatric Diagnosis", *Clinical Psychology Review*, 2008/28, (4), ss. 638-656.
- Campbell, W. K., E. A. Rudich, ve C. Sedikides, C, "Narcissism, Self-Esteem, And The Positivity of Self-Views: Two Portraits of Self-Love", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2002/28, (3), ss. 358-368.
- Campbell, W. K., B. J. Hoffman, S. M. Campbell ve G. Marchisio, "Narcissism in Organizational Contexts", *Human Resource Management Review*, 2011/21, (4), ss. 268-284.
- Carroll, L. "A Comparative Study of Narcissism, Gender, And Sex-Role Orientation Among Bodybuilders, Athletes, And Psychology Students", *Psychological Reports*, 1989/64, (3), ss. 999-1006.
- Carroll, L., N. Hoenigmann-Stovall ve G. I. Whitehead III, "The Interpersonal Impact of Narcissism: A Comparative Study of Entitlement and Self-Absorption Factors", *Journal of Social Behavior and Personality*, 1996/11, (3), ss. 601-613.
- Cervone, D. ve L. A. Pervin, (2016), *Kişilik Psikolojisi*, çev. editörü Mustafa Baloğlu, (12. Baskı), Nobel Yayın, Ankara.
- Chamberlin, C. M. ve N. Zhang, "Workaholism, Health, and Self-Acceptance", *Journal of Counseling & Development*, 2009/87, ss. 159-169.
- Cihangiroğlu, N., "Narsistik Kişilik ile Kurumsal Bağlılık Arasında Bir İlişki Var mıdır?", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2012/11, (2), ss. 119-126.
- Cihangiroğlu, N., A. Teke, Y. Uzuntarla ve U. Uğrak, "Narsist Kişilik Eğilimleri İle Kurumsal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi", *Yönetim ve Ekonomi*

- Araştırmaları Dergisi*, 2015/13, (1), ss. 1-18,
<<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/203303>> (04.01.2018).
- Chatterjee, A. ve D. C. Hambrick, “It’s All About Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance”, *Administrative Science Quarterly*, 2007/52, (3), ss. 351–386.
- Cherry, K., (2017) “The Cardinal Traits of Personality”, <<https://www.verywellmind.com/what-are-cardinal-traits-2794966>> (25.04.2018).
- Clark, L. A., W. J. Livesley, M. L. Schroeder ve S. L. Irish, “Convergence of Two Systems for Assessing Specific Traits of Personality Disorder. *Psychological Assessment*, 1996/8, ss. 294–303.
- Clark, M. A., A. M. Lelchook, M. L. Taylor, “Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, And Dispositional Affect Relate to Workaholism”, *Personality and Individual Differences*, 2010/48, ss. 786–791.
- Clark M. A., J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui ve B. B. Baltes, “All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of Tthe Correlates And Outcomes Of Workaholism”, *Journal of Management*, 2016/42, (7), ss. 1836–1873.
- Corry, N., R. D. Merritt, S. Mrug ve B. Pamp, “The Factor Structure of The Narcissistic Personality Inventory”, *Journal of Personality Assessment*, 2008/90, (6), ss. 593–600.
- Costa, P. ve R. R. McCrae, “Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory”, *Psychological Assessment*, 1992/4, (1), ss. 5-13.
- Costa, P. ve R. R. McCrae, “Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory”, *Journal of Personality Assessment*, 1995/64, (1), ss. 21-50.
- Costa, P., R. R. McCrae ve G. G. Kay, “Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory”, *Journal of Career Assessment*, 1995/3, (2), ss. 123-139.
- Costa, P. ve R. R. McCrae, (1996), “Toward A New Generation of Personality Theories; Theoretical Contexts For The Five-Factor Model”, 3. Bölüm, *The Five-Factor Model of Personality*, ed. Jerry S. Wiggins, The Guilford Press, New York, ss. 51-87.

- Cramer, P., “Narcissism Through The Ages: What Happens When Narcissists Grow Older?”, *Journal of Research in Personality*, 2011/45, (5), ss. 479–492.
- Cramer, P., “Young Adult Narcissism: A 20 Year Longitudinal Study of The Contribution of Parenting Styles, Preschool Precursors of Narcissism, and Denial”, *Journal of Research in Personality*, 2011/45, (1), ss. 19–28
- Crockatt, P., “Freud’s ‘On narcissism: an introduction’”, *Journal Of Child Psychotherapy*, 2006/32, (1), ss. 4-20.
- Cüceloğlu, D., (2016), İnsan ve Davranışı - Psikolojinin Temel Kavramları, (32. Basım), Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çalışmak Hakkında Ayetler, <<https://www.mumsema.org/kuran-meali/9192-calismak-hakkindaki-ayetler.html>> (10.10.2017).
- Çetin, F. ve K. Hazır, “Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü” *Business and Economics Research Journal*, 2012/3, (2), ss. 65-77.
- Çoban, H. ve A. İrmiş, “Yöneticilerde Narsisizm Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2018/14, (1), ss. 123-145.
- Dal, V. ve A. H. Eroğlu, “Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015/20, (2), ss.361-385.
- De Fruyt, F., R. R. McCrae, Z. Szirmák ve J. Nagy, “The Five-Factor Personality Inventory as A Measure of the Five-Factor Model Belgian, American, and Hungarian Comparisons With the NEO-PI-R”, *Assessment*, 2004/11, (3), ss. 207-215
- Del Líbano, M., S. Llorens, M. Salanova ve W. B. Schaufeli, “Validity of A Brief Workaholism Scale”, *Psicothema*, 2010/22, (1), ss. 143-150.
- Deluga, R. J., “Relationship Among American Presidential Charismatic Leadership, Narcissism, And Rated Performance”, *The Leadership Quarterly*, 1997/8, (1), ss. 49–65.
- Demir, E. K. ve G. Şendil, “Ebeveyn Tutum Ölçeği (ETÖ)”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 2008/11, (21), ss. 15-25,< <http://www.turkpsikolojiyazilari.com/PDF/TPY/21/15-25.pdf>> (13.04.2018).

- Demirci, İ ve F. Ekşi, “Büyükleme Narsisizmin İki Farklı Yüzü: Narsistik Hayranlık ve Rekabetin Mutlulukla İlişkisi”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017/46, ss. 37-58.
- Demirbaş M. ve R. Yağbasan, “Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin, Öğrencilerin Bilimsel Tutumlarının Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005/18, (2), ss. 363-382, <[http://ucmaz.home.uludag.edu.tr/PDF/egitim/htmpdf/2005-18\(2\)/363-382.pdf](http://ucmaz.home.uludag.edu.tr/PDF/egitim/htmpdf/2005-18(2)/363-382.pdf)> (19.10.2017).
- Dickinson, K. ve A. Pincus, “Interpersonal Analysis of Grandiose and Vulnerable Narcissism”, *Journal of Personality Disorders*, 2003/17, (3), ss. 188-207.
- Dilek, S. ve K. Yılmaz, “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri”, *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2016/3, (1), ss. 36-55.
- Dobrowolska, M. ve B. Izydorczyk, “Classifications of People Addicted to Work, Treatment and Measurement of Workaholism – A Case Study”, *European Journal of Economics and Business Studies*, 2017/8, (1), ss. 29-37.
- Doğan E. (2002), “Çalışanların İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının Lidere Olan Güvenin Güçlenmesine ve Negatif / Pozitif Duygulanımın Etkileri”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, T., “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2013/14, (1), ss. 56-64.
- Doğan, T. ve F. D. Tel, “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”, *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011/11, (1), ss. 61-69.
- Douglas, E. J. ve R. J. Morris, “Workaholic, or Just Hard Worker?”, *Career Development International*, 2006/11, (5), ss. 394-417.
- Duchon, D. ve M. Burns, “Organizational Narcissism”, *Organizational Dynamics*, 2008/37, (4), ss. 354–364.
- Duchon, D. ve B. Drake, “Organizational Narcissism and Virtuous Behavior”, *Journal of Business Ethics*, 2009/85, (3), ss. 301-308.

- Durna, U., "Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2004/11, (1), ss. 191-206.
- En Ünlü İşkolikler, <<https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/en-unlu-iskolikler>> (16.10.2017).
- Edwards, J. R. ve A. J. Baglioni, "Relationship Between Type A Behavior Pattern And Mental And Physical Symptoms: A Comparison of Global And Component Measures", *Journal of Applied Psychology*, 1991/76, ss. 276–290.
- Ehrich, J. F. ve L. C. Ehrich, "Profile of a Narcissistic Leader: Coffee's for Closers Only" The Contribution of Fiction to Organizational Ethics", *Research in Ethical Issues in Organizations*, 2014, (11), ss. 81-102.
- Ekşi, F., "Narsistik Kişilik Özelliklerinin İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalığı Yordama Düzeyinin Yol Analizi ile İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2012/12, ss. 1683-1706, <<http://www.kuyeb.com/pdf/tr/49f43d37b6d7896263dcb8de70fa54ccksitr.pdf>> (28.03.2018)
- Ekşi, F., "The Short Form of the Five-Factor Narcissism Inventory: Psychometric Equivalence of the Turkish Version", *Educational Sciences: Theory & Practice*, 2016/16, (4), ss.1081-1096.
- Eldoğan, D., "Hangi Narsizm? Büyükleme ve Kırılgan Narsizmin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Gözden Geçirme", *Türk Psikoloji Yazıları*, 2016/19, (37), ss.1-10.
- Emmons, R. A., "Factor Analysis And Construct Validity of The Narcissistic Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 1984/48, (3), ss. 291–300.
- Emmons, R. A., "Narcissism: Theory And Measurement", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987/ 52, (1), ss.11-17.
- Erbahar, A. ve A. D. Gençer, "İlişkilerde Narsizm", PDB Kişisel Gelişim Yazıları–Bahar 2014, <<https://www.bilgi.edu.tr/media/uploads/2018/02/22/kg-y-li-kilerde-narsizm.pdf>> (25.04.2018).
- Erdoğan, İ., (2007), İşletmelerde Davranış, (7. Baskı), Kişisel Yayınlar, İstanbul.

- Erkuş, A. ve A. Tabak, “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2009/23 (2), ss. 213-242.
- Eroğlu, F., (2010), *Davranış Bilimleri*, (10. Baskı), Beta Basım, İstanbul.
- Erkurt, G. Ş., “Kişilik Ve Kültür Etkileşimi Bağlamında Çevirmen İdiokültürü’nün Çeviri Ürün Aracılığıyla Erek Sosyal Yapıya Etkisi”, *Tarih Okulu Dergisi*, 2014/19, ss. 23-46.
- Eryılmaz A., “Barışa Yönelik Tutumların Özsaygı Ve Cinsiyet Değişkenleriyle İncelenmesi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009/12, (21), ss.23-31.
- Eryılmaz, A. ve T. Doğan, İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi, *Klinik Psikiyatri*, 2012/15, ss. 49-55.
- Eysenck, H. J., “Addiction, Personality and Motivation”, *Human Psychopharmacology*, 1997/12, ss.79-87.
- Feist, J. ve G. J. Feist, (2008), *Theories of Personality*, 7. Baskı, McGraw–Hill Primis, <<http://www.rawanonline.com/wp-content/uploads/2012/09/Theories-of-Personality-7e-English.pdf>> (15.04.2018).
- Ficks, C. A., L. Dong ve I. D. Waldman, “Sex Differences in The Etiology of Psychopathic Traits in Youth”, *Journal of Abnormal Psychology*, 2014/123,(2), ss. 406-411.
- Flowers, C. P. ve B. Robinson, “A Structural and Discriminant Analysis of The Work Addiction Risk Test”, *Educational & Psychological Measurement*, 2002/62, ss. 517-526.
- Foster, J. D., W. K. Campbell ve J. M. Twenge, “Individual Differences in Narcissism: Inflated Self-Views Across The Lifespan And Around The World”, *Journal of Research in Personality*, 2003/37, (6), ss. 469-486.
- Foster, J. D. ve W. K. Campbell, “Are There Such Things As ‘Narcissists’ in Social Psychology? A Taxometric Analysis of The Narcissistic Personality Inventory”, *Personality and Individual Differences*, 2007/43, (6), ss.1321–1332.
- Fountoulakis, K. N., M. Siamouli, S. Moysidou, E. Pantoula, K. Moutou, P. Panagiotidis, M. Kemeridou, E. Mavridou, E. Loli, E. Batsiari, A. Preti, L. Tondo, X. Gonda, N. Mobayed, K. Akiskal, H. Akiskal, P. Costa ve R. McCrae,

- “Standardization of the NEO-PI-3 in The Greek General Population.” *Annals of General Psychiatry*, 2014/13, (36), ss. 1-8.
- Freud, S. (2001), *Psikanaliz Üzerine*, çev. A. Avni Öneş, (12. Baskı), Say Yayınları, İstanbul.
- Friedman, H. S. ve S. Booth-Kewley, “Personality, Type A Behavior, and Coronary Heart Disease: The Role of Emotional Expression”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987/53, (4), ss. 783-792.
- Fukunishi, I., T. Nakagawa, H. Nakamura, K. Li, Z. Q. Hua ve T. S. Kratz, “Relationships Between Type A Behavior, Narcissism, And Maternal Closeness For College Students in Japan, The United States of America, And The People’s Republic of China”, *Psychological Reports*, 1996/78, ss. 939–944.
- Gabbard, G. O., “Transference and Countertransference: Developments in The Treatment of Narcissistic Personality Disorder”, *Psychiatric Annals*, 2009/39, ss:129-136.
- Gaertner, K. N. ve S. D. Nollen, “Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization”, *Human Relations*, 1989/42, (11), ss. 975-991.
- Geçtan, E., “Erich Fromm ve İnsancı Psikoloji”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1980/13, (1), ss. 119-129.
- Geçtan, E., (2003), *Varoluş ve Psikiyatri*, (6. Baskı), Metis Yayınları, İstanbul.
- Gentile, B., J. D. Miller, B. J. Hoffman, D. E. Reidy, A. Zeichner ve W. K. Campbell, “A Test of Two Brief Measures of Grandiose Narcissism: The Narcissistic Personality Inventory–13 and the Narcissistic Personality Inventory–16”, *Psychological Assessment*, 2013/25, (4), ss. 1120-1136.
- Gheorghita, N., “Workaholism: A New Challenge For Organisation Management”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014/109, ss. 295- 300.
- Gini A., “Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue” *Business and Society Review* 2003/100-101, ss. 45–56.
- Glover, N., J. D. Miller, D. R. Lynam, C. Crego ve T. A. Widiger, “The Five-Factor Narcissism Inventory: A Five-Factor Measure of Narcissistic Personality Traits”, *Journal of Personality Assessment*, 2012/94, (5), 500–512.

- Golden, L., "A Brief History of Long Work Time and The Contemporary Sources Of Overwork", *Journal of Business Ethics*, 2009/84, (29), ss. 217-227.
- Golden, L., (2014), "Distinctions Between Overemployment, Overwork, Workaholism and Heavy Investments in Work Time", Bölüm Heavy Work Investment, 7. Bölüm , Itzhak Harpaz ve Raphael Snir, Routledge, New York, ss. 140-170, <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2371082> (15.12.2017)
- Golden, L. ve M. Altman, (2008), "Why Do People Overwork? Oversupply Of Hours Of Labor, Labor Market Forces And Adaptive Preferences", *Effects of Work Hours and Work Addiction: Strategies for Dealing with Them*, ed. Ronald J. Burke ve Cary Cooper, Emerald Group, London, ss. 61-83, <https://www.researchgate.net/publication/228237502_Why_Do_People_Overwork_Over-Supply_of_Hours_of_Labor_Labor_Market_Forces_and_Adaptive_Preferences> (15.12.2017).
- Golec de Zavala, A., A. Cichocka, R. Eidelson ve N. Jayaw, "Collective Narcissism And Its Social Consequences", *Journal of Personality and Social Psychology*, 2009/97, (6), ss. 1074–1096.
- Goodman, C. L. ve B. Leff, (2012), "The Everything Guide to Narcissistic Personality Disorder: Professional, Reassuring Advice For Coping With The Disorder - At Work, At Home, And in Your Family", Adams Media, Avon: Massachusetts, <<https://books.google.com.tr/books?id=8DPrDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>> (15.06.2018).
- Gökdağ, R., "The Effect of Narcissistic Personality on Interpersonal Communication", *International Conference on Communication, Media, Technology and Design*, Dubai – Birleşik Arap Emirlikleri, 16-18 Mayıs 2015.
- Griffiths, M. D., "Workaholism is Still A Useful Construct", *Addiction Research and Theory*, 2005/13, (2), ss. 97-100.
- Griffiths, M. D., "Workaholism: A 21st Century Addiction", *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 2011/24, 10, ss. 740–744
- Grijalva, E, D. A. Newman, L. Tay, M. B. Donnellan, P. D. Harms, R. W. Robins ve T. Yan, "Gender Differences in Narcissism: A Meta-Analytic Review", *Psychological Bulletin*, 2015/141, (2), ss. 261-310.

- Güney, Salih (2000), *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, (1. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güney, Salih, (2011), *Örgütsel Davranış*, (1. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güngör, İ. H., H. Ekşi ve O. T. Arıca, “Genç Yetişkinlerde Değer Tercihlerinin Narsistik Kişilik Özellikleri Yordaması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2012/12, (2), Ek Özel Sayı, ss. 1271-1290, <<http://oldsite.estp.com.tr/pdf/tr/28174a5698dbc2c1dce042959a27a7d0gortr.pdf>>, (16.06.2018)
- Hamermesh D. S. ve J. Slemrod, “The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked On This Paper, *National Bureau Of Economic Research (NBER): Working Paper Series*, 2005, ss.1-3, <<http://www.nber.org/papers/w11566>> (14.09.2017).
- Harpaz, I. ve R. Snir, “Workaholism:Its Definition and Nature”, *Human Relations*, 2003/56, ss. 291-320.
- Hazar, Ç. T., “Kişilik ve İletişim Tipleri”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 2006/4, (2), ss. 125-140.
- Heine, S. J., D. R. Lehman, H. R. Markus ve S. Kitayama, “Is There A Universal Need for Positive Self-Regard?”, *Psychological Review*, 1999/106, (4), ss. 766-794.
- Henschel, C., “The Effects of Parenting Style on the Development of Narcissism”, *Behavioral Health*, 2014/1, (1), ss. 1-8, <<http://www.sakkyndig.com/psykologi/artvit/henschel2014.pdf>>, (12.05.2018),
- Hepper, E. G., C. Sedikides ve H. Cai, “Self-Enhancement And Self-Protection Strategies in China: Cultural Expressions of A Fundamental Human Motive”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2013/44, (1), ss. 5-23.
- Heylighen, F., “A Cognitive-Systemic Reconstruction of Maslow's Theory Of Self-Actualization”, *Behavioral Science*, 1992/37, ss.39-57.
- Hogan, V., M. Hogan, M. Hodgins, “A Study of Workaholism in Irish Academics”, *Occupational Medicine*, 2016, (66), ss. 460–465.
- Horney, K. (2006), *Psikanalizde Yeni Yollar*, çev. Selçuk Budak, (4. Baskı), Öteki Yayınevi, Ankara.

- Horton, R. S., G. Bleau ve B. Drwecki, "Parenting Narcissus: What Are the Links Between Parenting and Narcissism?", *Journal of Personality*, 2006/74, (2), ss. 345-376.
- Horvath S. ve C. C. Morf, "Narcissistic Defensiveness: Hypervigilance And Avoidance of Worthlessness", *Journal of Experimental Social Psychology*, 2009/45,(6), ss. 1252–1258.
- Humphrey J. A. ve F. Schmallegger (2012), "Deviant Behavior", (2. Baskı), Jones&Bartlett Learning:Sadbury,<<https://books.google.com.tr/books?id=sHP0xtqXaPYC&pg=PA389&lpg=PA389&dq=karoshi+1000+death&source=bl&ots=EAfSXsOdnZ&sig=asYAdFhOLLfzVoNcXgw8NpHc07U&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwiVutyPteTVAhVCYIAKHUgjDP8Q6AEITjAI#v=onepage&q=karoshi%201000%20death&f=false>> (20.08.2017)
- Innanen, H., A. Tolvanenb ve K. Salmela-Aro, "Burnout, Work Engagement and Workaholism Among Highly Educated Employees: Profiles, Antecedents and Outcomes", *Burnout Research*, 2014/1, ss. 38–49.
- Ishiyama, F. I. ve A. Kitayama, "Overwork and Career-Centered Self- Validation Among the Japanese: Psychosocial Issues and Counselling Implications", *International Journal for the Advancement of Counseling*, 1994/17, (3), ss. 167-182.
- Iwasaki, K., M. Takahashi, A. Nakata, "Health Problems Due To Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures", *Industrial Health*, 2006/44,(4), ss. 537-540.
- İlbars, Z., "Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih -Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 1987/31,(1-2), ss. 201-211.
- İnanç, B. Y. ve E. E. Yerlikaya, (2011), (5. Baskı), Kişilik Kuramları, Pegem Akademi, Ankara.
- Jackson, S. S., M. Fung, M. C. Moore ve C. J. Jackson, "Personality and Workaholism", *Personality and Individual Differences*, 2016/95, ss. 114–120.
- Jang, K. L., W. J. Livesley, P. A. Vernon ve D. N. Jackson, "Heritability of Personality Disorder Traits: A Twin Study", *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1996/94, (6), ss. 438–444.

- Jenaabadi, H., B. A. Nejad, F. S. M. Abadi, R. Haghi ve M. Hojatinasab, "Relationship of Workaholism With Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers", *Health*, 2016/8, ss. 1-8.
- Johnstone, A. ve L. Johnston, "The Relationship Between Organization Climate, Organizational Type and Workaholism", *New Zealand Journal of Psychology*, 2005/34, (3), ss. 181-188.
- Kahn, W. A., "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 1990/33,(4), ss. 693-724.
- Kanai, A. ve M. Wakabayashi, "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", *International Journal of Stres Management*, 2001/8, (2), ss. 129–145.
- Kansi, J., "The Narcissistic Personality Inventory: Applicability in a Swedish Population Sample", *Scandinavian Journal of Psychology*, 2003/44, 441–448
- Kanten, P., "Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 2014, (76), ss.160-184.
- Karoshi: The Japanese Are Dying to Get to Work, <https://www.tofugu.com/japan/karoshi/> (16.10.2017).
- Karaaziz, M. ve İ. E. Atak, "Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme", *Nesne*, 2013/1, (2), ss.44-59.
- Kealy, D. ve B. Rasmussen, "Veiled and Vulnerable: The Other Side of Grandiose Narcissism", *Clinical Social Work Journal*, 2012/40, (3), ss. 356–365.
- Keçe, C. (2014), *Senden Nefret Ediyorum Beni Ne Olur Terk Etme*, (2. Baskı), Pusula Yayınevi, Ankara.
- Keller, A. C., D. Spurk, F. Baumeler ve A. Hirschi, "Competitive Climate and Workaholism: Negative Sides of Future Orientation and Calling", *Personality and Individual Differences*, 2016/96, ss. 122-126.
- Kernis, M.H. ve C.R. Sun, "Narcissism And Reactions to Interpersonal Feedback", *Journal of Research in Personality*, 1994/28, (1), ss. 4–13.
- Kesen M., "Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015/8, (4), ss:53-68.

- Keser, A., (2013), “Organizasyonlarda İş Motivasyonu, İş Tatmini ve Bağlılık”, *Organizasyonlarda Davranış*, 2. Bölüm, Yayın No:1794, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kırel, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss. 28-63.
- Kets de Vries, M., “Organizations on the Couch: A Clinical Perspective on Organizational Dynamics”, *European Management Journal*, 2004/22, (2), ss. 183–200.
- Kırel, A. Ç., (2013), “Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi”, *Örgütsel Davranış*, 6. Bölüm, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kırel ve Ozan Ağlargöz, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.144-167.
- Kızıltan, Hakan, (2000), Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, İstanbul.
- Kızıltan, H., (2006), Narsisizm ve Psikopatolojisi, <http://www.psikomitoloji.com/attachments/article/79/narsisizm.makalesi.pdf> (15.03.2018).
- Killinger, B., “Understanding The Dynamics of Workaholism-Are You A Workaholic?”, <<https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-workaholics/201112/understanding-the-dynamics-workaholism>> (25.11.2017).
- Kişilik, <http://www.tdk.gov.tr> (06.01.2018).
- Kline, R. B., (2011), Principles and Practice of Structural Equation Modelling, (3. Baskı), Guilford Press, New York.
- Kocakula, Ö. ve A. E. Altunoğlu, “Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi”, *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017/18, ss.50-68.
- Koçel, T., (2011), “İşletme Yöneticiliği”, (13. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- Kohut, H. ve E. S. Wolf, “The Disorders of the Self and their Treatment: An Outline”, *International Journal of Psycho-Analysis*, 1978/59, ss:413-425.
- Konan, N. ve D. Türkoğlu, “Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017/12, 31-50.
- Konrath, S., B. P. Meier ve B. J. Bushman, “Development and Validation of the Single Item Narcissism Scale (SINS)”, *PLoS ONE*, 2014/9, (8), ss. 1-15, <

<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0103469&type=printable>> (18.04.2018)

Koyuncu, M., R. J. Burke ve L. Fiksenbaum, "Work Experience and Satisfaction of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?", *Equal Opportunities International*, 2006/25, (1), ss. 38-47.

Köse, S., (2014), Kendilik Psikolojisi ve Narsisizm <<http://www.turkpdr.com/makale/ruh-sagligi/kendilik-psikolojisi-ve-narsisizm-539.html>> (15/04/2018)

Kravina, L., A. Falco, N. A. Carlo, C. S. Andreassen ve S. Pallesen, "Workaholism And Work Engagement In The Family: The Relationship Between Parents And Children As A Risk Factor", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2014/23, (6), ss. 875-883.

Kubarych, T. S., I. J. Deary ve E. J. Austin, "The Narcissistic Personality Inventory: Factor Structure in A Non-Clinical Sample", *Personality and Individual Differences*, 2004/36, ss. 857-872.

Kubota, K., A. Shimazu, N. Kawakami, M. Takahashi, A. Nakata ve W. B. Schaufeli, "Association Between Workaholism And Sleep Problems Among Hospital Nurses", *Industrial Health*, 2010/48, (6), ss. 864-871.

Kulaksızoğlu, A., (1998), Ergenlik Psikolojisi, (1. Baskı), Remzi Kitabevi, İstanbul.

Kuzgun, Y., "Psikolojide İnsancı Yaklaşım", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1985/18, (1), ss. 1-17.

Lakey, C. E., P. Rose, W. K. Campbell ve A. S. Goodie, "Probing The Link Between Narcissism And Gambling: The Mediating Role of Judgment And Decisionmaking Biases", *Journal of Behavioral Decision Making*, 2008/21, (2), ss. 113-137.

Lechky, O. "There Should Be More to Life Than Medicine, Author Warns Workaholic MDs", *Canadian Medical Association Journal*, 1991/145, (7), ss. 857-861, <<https://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC1335912&blobtype=pdf>> (22.04.2018).

Levy, D. V., "Workaholism and Marital Satisfaction Among Female Professionals", *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 2015/23, (4), ss. 330-335.

- Levy, D. V., "Effects Of Workaholism On Satisfaction Among Us Managerial And Professional Women", *Gender In Management: An International Journal*, 2015/30, (8), ss. 635-651.
- Liang, Y. W. ve C. C. Chu, "Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism" *Social Behavior and Personality*, 2009/37, (5), ss. 645-60.
- Livesley, W. J., (2006), "The Dimensional Assessment of Personality Pathology (DAPP) Approach to Personality Disorder", *Differentiating Normal And Abnormal Personality*, ed. S. Strack, Springer Publishing, New York, ss. 401-429.
- Llewellyn, D. J. ve K. M. Wilson, "The Controversial Role of Personality Traits in Entrepreneurial Psychology", *Education + Training*, 2003/45, (6), ss.341-345.
- Luchner, A. F., H. Mirsalimi, C. J. Moser ve R. A. Jones, "Maintaining Boundaries in Psychotherapy: Covert Narcissistic Personality Characteristics And Psychotherapists", *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 2008/45, (1), ss. 1-14.
- Luo, Y. L. L., H. Cai ve H. Song, "A Behavioral Genetic Study of Intrapersonal and Interpersonal Dimensions of Narcissism", *PLoS ONE*, 2014/9, (4), ss. 1-7, <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0093403>> (15.05.2018).
- Luhtanan, R. K., ve J. Crocker, "Alcohol Use in College Students: Effects of Level of Self-Esteem, Narcissism, And Contingencies of Self-Worth", *Psychology of Addictive Behaviors*, 2005/19, (1), ss. 99-103.
- MacDonald, P., "Narcissism in The Modern World", *Psychodynamic Practice*, 2014/20, (2), ss:144-153.
- Malinowska, D., ve A. Tokarz, "The Structure of Workaholism and Types of Workaholic", *Polish Psychological Bulletin*, 2014/45, (2), ss. 211-222.
- Mangal, S. K., (2009), *General Psychology*, (16. Baskı), Sterling Publishers, New Delhi, <<https://books.google.com.tr>> (08.01.2018).
- Mangal, S. K., (2011), *Advanced Educational Psychology*, PHI Learning, New Delhi, <<https://books.google.com.tr>> (08.01.2018).
- Maslach, C., (1986), "Stress, Burnout and Workaholism", *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, 4. Bölüm, ed. R. R. Killberg, P.

- E. Nathan ve R. W. Thoreson, American Psychological Association, Washington, ss..53-73,
<https://www.researchgate.net/publication/232452838_Stress_burnout_and_work_aholism> (12.12.2017)
- Matthews, G., I. J. Deary ve M. C. Whiteman, (2009), *Personality Traits*, (3. Baskı), Cambridge University Press, Cambridge, <<http://stritapiret.or.id/wp-content/uploads/2013/02/052188778XPersonality-TraitsC.pdf>> (12.01.2018).
- Matuska, K. M., “Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis”, *Journal of Occupational Science*, 2010/17, (2), ss. 104-111.
- Mazzetti G., W.B. Schaufeli ve D. Guglielmi, “Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate”, *International Journal of Stress Management*, 2014/ 21, (3), ss. 227–254.
- Mazzetti, G., W. B. Schaufeli, D. Guglielmi ve M. Depolo, “Overwork Climate Scale: Psychometric Properties And Relationships With Working Hard”, *Journal of Managerial Psychology*, 2016/31, (4), ss. 880-896.
- McMillan L. H. W., M. P. O’Driscoll, N. V. Marsh ve E. C. Brady, “Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies”, *International Journal of Stress Management*, 2001/8, (2), ss. 69-91.
- McMillan, L. H. W., E.C. Brady, M. P. O’Driscoll ve N. V. Marsh, “A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins’(1992) Workaholism Battery”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2002/75, 357–368.
- McMillan, L. H. W, M. P. O’Driscoll ve R. J. Burke, (2003), “Workaholism: A Review of Theory, Research and Future Directions”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, ed. C.L. Cooper ve I.T. Robertson, Wiley, New York, ss. 167-189.
- McMillan, L. H. W. ve M. P. O’Driscoll, “Workaholism and Health: Implications for Organizations”, *Organizational Change Management*, 2004/17, ss. 509–519.
- McMillan, L. H. W. ve M. P. O’Driscoll, (2006), “Exploring New Frontiers to Generate An Integrated Definition of Workaholism”, *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, ed. R. J. Burke, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, ss. 89-107.<<https://books.google.com.tr/books?id=nqWvpJ3WKSQC&printsec=frontco>

[ver&dq=Research+Companion+to+Working+Time+and+Work+Addiction&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjBpuatyZbWAhXIJ1AKHaQwDiAQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Research%20Companion%20to%20Working%20Time%20and%20Work%20Addiction&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=AJXnY9lqYvoC&oi=fnd&pg=PA85&dq=workaholism+emotion+based+theory&ots=oxBvnVat4T&sig=iqb8RvHIoR_oxgyssDuj2v8FHVQ&redir_esc=y#v=onepage&q=workaholism%20emotion%20based%20theory&f=false)> (01.09.2017)

- McMillan, L. H. W. ve M. P. O'Driscoll, (2008), "The Wellsprings of Workaholism: A Comparative Analysis of The Explanatory Theories", *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* 1. Baskı, ed. Ronald J. Burke ve C.L. Cooper, Bingley, Emerald Group, ss. 85-111.<https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=AJXnY9lqYvoC&oi=fnd&pg=PA85&dq=workaholism+emotion+based+theory&ots=oxBvnVat4T&sig=iqb8RvHIoR_oxgyssDuj2v8FHVQ&redir_esc=y#v=onepage&q=workaholism%20emotion%20based%20theory&f=false> (25.09.2017).
- Mechanic, K. L. ve C. T. Barry, "Adolescent Grandiose and Vulnerable Narcissism: Associations with Perceived Parenting Practices", *Journal of Child and Family Studies*, 2014/24, (5), ss. 1510–1518
- Melley, A. H., T. F. Oltmanns ve E. Turkheimer, "The Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP) Temporal Stability and Predictive Validity of the Diagnostic Scales", *Assessment*, 2002/9, (2), ss. 181-187.
- Meyer, J. P. ve N. J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1991/1, (1), ss. 61-89.
- Miller, J. D. ve W. K. Campbell, "Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism", *Journal of Personality*, 2008/76, (3), ss.449-476.
- Miller, J. D., T. A. Widiger ve W. K. Campbell, "Narcissistic Personality Disorder and the DSM–V", *Journal of Abnormal Psychology*, 2010/119, (4), ss.640–649.
- Miller, J. D., B. J. Hoffman, E. T. Gaughan, B. Gentile, J. Maples ve W. K. Campbell, "Grandiose And Vulnerable Narcissism: A Nomological Network Analysis", *Journal of Personality*, 2011/79, (5), ss. 1013-1042.
- Miller, J. D., J. McCain ve D. R. Lynam, "A Comparison of the Criterion Validity of Popular Measures of Narcissism And Narcissistic Personality Disorder Via The Use of Expert Ratings", *Psychological Assessment*, 2014/26, (3), ss. 958–969.

- Miller, J. D., D. R. Lynam ve W. K. Campbell, "Measures of Narcissism And Their Relations to *DSM-5* Pathological Traits: A Critical Reappraisal", *Assessment*, 2016/23, (1), ss. 3–9.
- Miller, J. D., B. Gentile, N. T. Carter, M. Crowe, B. J. Hoffman ve W. K. Campbell, "A Comparison of the Nomological Networks Associated With Forced Choice and Likert Formats of the Narcissistic Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 2018/100, (3), ss. 259–267.
- Millon, T., S. Grossman, C. Millon, S. Meagher ve R. Ramnath, (2004), *Personality Disorders in Modern Life*, (2.Baskı), John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey, <<http://www.turkpsikiyatri.org/arsiv/personality.disorders.millon.pdf>> (07.03.2018)
- Mitrofan, L., "Psychological and Emotional Effects of Workaholism on Family Life", *Journal of Experiential Psychotherapy*, 2011/14, 1 (53), ss. 14-21.
- Moradi, M., P. Radpour, S. M. Movaghar ve M. Raghimi, "Investigating The Impact of Narcissism on Ethical Climate in Organization", *International Journal of Economics, Business and Finance*, 2013/1, (6), ss:142-153.
- Mowen, J. C. ve N. Spears, "Understanding Compulsive Buying Among College Students: A Hierarchical Approach", *Journal of Consumer Psychology*, 1999/8, (4), ss. 407-430.
- Mudrack, P. E. ve T. J. Naughton, "The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Testing", *International Journal of Stress Management*, 2001/8, (2), ss. 93-111.
- Mudrack, P. E., "Job Involvement, Obsessive Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies", *Journal of Organizational Change Management*, 2004/17, (5), ss. 490-508.
- Mudrack, P. E, (2006), Understanding workaholism: The Case of Behavioral Tendencies, *Research Companion to Working Time And Work Addiction*, ed. Ronald J. Burke, Edward Elgar Cheltenham, ss. 108-128.
- Mullins, L. S. ve R. E. Kopelman, "Toward An Assessment of The Construct Validity of Four Measures of Narcissism", *Journal of Personality Assessment*, 1988, 52 (4), ss. 610-625.

- Nevicka, B., A. H. B. de Hoogh, A. E. M. van Vianen, B. Beersma ve D. McIlwain, "All I need is A Stage to Shine: Narcissists' Leader Emergence and Performance", *The Leadership Quarterly*, 2011/22, (5), ss. 910-925.
- Ng, T. W. H., K. L. Sorensen ve D. C. Feldman, "Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension", *Journal of Organizational Behavior*, 2007/28, ss. 111–136.
- Ng, T. W. H. ve D. C. Feldman, "Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data", *Journal of Organizational Behavior*, 2008/29, ss. 853-880.
- Nga, J. K. H. ve G. Shamuganathan, "The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start Up Intentions", *Journal of Business Ethics*, 2010/95, ss. 259–282.
- Nie, Y. ve H. Sun, "Why Do Workaholics Experience Depression? A Study With Chinese University Teachers", *Journal of Health Psychology*, 2016/21, (10), ss. 2339– 2346.
- Oğuz, T., "Çağdaş Narkisisos'lar: Facebook Kullanım Alışkanlıkları Ve Narsisizm", *Selçuk İletişim*, 2016/9, (2), ss. 51- 68.
- Oltmanns, T. F., J. N. W. Friedman, E. R. Fiedler ve E. Turkheimer, "Perceptions of People With Personality Disorders Based On Thin Slices of Behaviors", *Journal of Research in Personality*, 2004/38, (3), ss. 216–229.
- Otway, L. J. ve V. L. Vignoles, "Narcissism And Childhood Recollections: A Quantitative Test of Psycho-Analytic Predictions", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2006/32, (1), ss. 104–116.
- Oyserman, D., H. M. Coon ve M. Kimmelmeier, "Rethinking Individualism And Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions And Meta-Analyses", *Psychological Bulletin*, 2002/128, ss. 3–72.
- Özkalp, E. (2013), "Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini", *Örgütsel Davranış*, 3. Bölüm, Yayın No:1804, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağlargöz, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.56-87.
- Özkalp, E. (2013), "Örgüt İçinde Birey ve Kişilik", *Örgütsel Davranış*, 2. Bölüm, Yayın No:1804, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağlargöz, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.28-55.

- Özkalp, E. ve B. Meydan, “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2015/17, (3), ss. 4-19.
- Özsoy, E., K. Ardiç, “Karanlık Üçlü’nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 2017/24, (2), ss. 391-406.
- Özsoy, E., B. Filiz ve T. Semiz, “İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2013/5, (2), ss. 59-68, <<http://asosindex.com/cache/articles/iskoliklik-ve-calismaya-tutkunluk-arasindaki-iliski-yi-belirlemeye-yonelik-saglik-sektorunde-bir-arastirma-f279836.pdf>> (18.12.2017).
- Pallant, J., (2005), *SPSS Survival Guide: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS For Windows.*, (3. Baskı), Open University Press, New York.
- Paulhus, D. L. “Interpersonal And Intrapyschic Adaptiveness of Trait Self-Enhancement: A Mixed Blessing?”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998/74, (5), ss. 1197–1208.
- Patel, A. S., M. C. Bowler, J. L. Bowler ve S. A. Methe, “A Meta-Analysis of Workaholism”, *International Journal of Business and Management*, 2012/7, (11), ss. 2–17.
- Peiperl, M. ve B. Jones, “Workaholics And Overworkers: Productivity Or Pathology?”, *Group & Organization Management*, 2001/26, (3), ss. 369-393.
- Phelps, B. J., “Behavioral Perspectives on Personality and Self”, *Psychological Record*, 2015/65, (3), ss. 557-565.
- Pincus, A. L., E. B. Ansell, C. A. Pimentel, N. M. Cain, A. G. C. Wright ve K. N. Levy, “Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory”, *Psychological Assessment*, 2009/21, (3), ss. 365-379.
- Pincus, A. L. ve M. R. Lukowitsky, “Pathological Narcissism and Narcissistic Personality Disorder”, *Annual Review of Clinical Psychology*, 2010/6, ss.421-446.
- Pincus, A. L., (2013), “The Pathological Narcissism Inventory” *Understanding And Treating Pathological Narcissism.*, Ed. J. S. Ogdorniczuk (Ed.), American Psychological Association, Washington, ss. 93–110.

- Pincus, A. L., N. M. Cain ve A. G. C. Wright, “Narcissistic Grandiosity And Narcissistic Vulnerability in Psychotherapy”, *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 2014/5, (4), ss. 439-343.
- Porter, G. (1996), “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996/1, (1), ss. 70-84.
- Porter, G., “Workaholic Tendencies and The High Potential for Stress Among Co-workers”, *International Journal of Stress Management*, 2001/8, 147-164.
- Porter, G., “Work, Work Ethic, Work Excess”, *Journal of Organizational Change Management*, 2004, 17 (5), ss.424-439.
- Prat, R. (2013), “Narsisizmin Temelinde... Öteki: Erken İlişkisel Deneyimlerin Doğası”, *Psikanaliz Buluşmaları 7:Narsisizm*,(1. Baskı), çev. Fiona Faraci, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Püsküllüoğlu A., (1995), *Türkçe Sözlük*, (1. baskı), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Ramsey, A., P. J. Watson, M. D. Biderman ve L. Reeves, “Self-Reported Narcissism And Perceived Parental Permissiveness And Authoritarianism”, *Journal of Genetic Psychology*.1996/157, (2), ss. 227–238.
- Raskin R, “Narcissism And Creativity: Are They Related?”, *Psychological Reports*, 1980/46, (1), ss. 55–60.
- Raskin, R. N. ve C. S. Hall, “The Narcissistic Personality Inventory: Alternate Form Reliability And Further Evidence of Construct Validity”, *Journal of Personality Assessment*, 1981/45, (29), ss. 159–162.
- Raskin, R. N. ve C. S. Hall, “A Narcissistic Personality Inventory”, *Psychological Reports*, 1979/45, (2), 45, 590.
- Raskin R ve H. Terry, “A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988/54, (5), ss. 890–902.
- Raskin R ve J. Novacek, “An MMPI Description of The Narcissistic Personality”, *Journal of Personality Assessment*, 1989/53, ss. 66–80.
- Rauthmann, J. F., “The Dark Triad and Interpersonal Perception: Similarities and Differences in the Social Consequences of Narcissism, Machiavellianism, and

- Psychopathy”, *Social Psychological and Personality Science*, 2012/3, (4), ss.487-496.
- Robbins, S. P. ve R. Judge, (2015), *Örgütsel Davranış*, çev. İnci Erdem, (14. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Roberts, B. W., G. Edmonds ve E. Grijalva, “It is Developmental Me, Not Generation Me: Developmental Changes Are More Important Than Generational Changes in Narcissism – Commentary on Trzesniewski & Donnellan (2010)”, *Perspectives on Psychological Science*, 2010/5, (1), ss. 97–102.
- Robinson B. E., “The Psychosocial and Familial Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspectives and Hypotheses”, *Journal of Counseling & Development*, 1996/74, ss. 17-22.
- Robinson, B. E., “Work Addiction and The Family: Conceptual Research Considerations”, *Early Child Development and Care*, 1997/137, ss. 77–92.
- Robinson, B. E., “The Workaholic Family: A Clinical Perspective”, *The American Journal of Family Therapy*, 1998/26, (1), ss. 65-75.
- Robinson, B. E., “A Typology of Workaholics With Implications for Counselors”, *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 2000/21, (1), ss. 34-48.
- Robinson, B. E., “Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research”, *Journal of Employment Counseling*, 2000/37, (1), ss. 31-47.
- Robinson, B. E., (2007), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and The Clinicians Who Treat Them*, (2. Baskı), New York University Press, New York ve London
<https://books.google.com.tr/books?id=U-i2eo_XSPMC&pg=PA44&lpg=PA44&dq=garson+workaholism+robinson+developmental+stage&source=bl&ots=qzjhyvGgeG&sig=GrKW08q_4uAVrB_6VC_JZ52CWv8&hl=tr&sa=X&ved=2ahUKEwjBuMabn47dAhUE_KQKHVb6CisQ6AEwCXoECAAQAQ#v=onepage&q=garson%20workaholism%20robinson%20developmental%20stage&f=false> (15.09.2017)
- Robinson, B. E., (2014), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and The Clinicians Who Treat Them*, (3. Baskı), New York University Press, New York ve London

[https://books.google.com.tr/books?id=pJByAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Chained+to+the+Desk+\(Third+Edition\):+A+Guidebook+for+Workaholics,+Their&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjElq7XhNzcAhWBDuwKHZ-qB8YQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Chained%20to%20the%20Desk%20\(Third%20Edition\)%3A%20A%20Guidebook%20for%20Workaholics%2C%20Their&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=pJByAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Chained+to+the+Desk+(Third+Edition):+A+Guidebook+for+Workaholics,+Their&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjElq7XhNzcAhWBDuwKHZ-qB8YQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Chained%20to%20the%20Desk%20(Third%20Edition)%3A%20A%20Guidebook%20for%20Workaholics%2C%20Their&f=false) (25.08.2017)

- Robinson, B. E., J. J. Carroll ve C. Flowers, “ Marital Estrangement, Positive Affect and Locus of Control Among Spouses of workaholics and Spouses of Non-workaholics: A National Study”, *The American Journal of Family Therapy*, Vol.2001/29, (5), ss. 397-410.
- Robinson B. E., C. Flowers ve K. M. Ng, “The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands’ Perspective”, *The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families*, 2006/14, (3), ss. 213-220.
- Ronningstam, E. F. (2005), *Identifying and Understand the Narcissistic Personality*, Oxford Univ. Press, New York, <https://books.google.com.tr/books?id=XkpnVUzTDKUC&dq=ronningstam++identifying+and+understanding&hl=tr&lr> (06.03. 2018).
- Ronningstam, E., “Narcissistic Personality Disorder: A Current Review”, *Current Psychiatry Reports*, 2010/12, (1), ss. 68-75.
- Rose, P., “The Happy And Unhappy Faces of Narcissism”, *Personality and Individual Differences*, 2002/33, (3), ss. 379–391.
- Rose, P., “Mediators of The Association Between Narcissism And Compulsive Buying: The Roles of Materialism And Impulse Control”, *Psychology of Addictive Behaviors*, 2007/21, (4), ss. 576-581.
- Russell, G. A., “Narcissism and The Narcissistic Personality Disorder: A Comparison of The Theories of Kernberg and Kohut”, *British Journal of Medical Psychology*, 1985/58, 137-148.
- Ryckman, R. M. (2004), *Theories of Personality*, (8. Baskı), Wadsworth/Thomson Learning, Belmont.
- Salanova, M., A. A. López-González, S. Llorens, M. del Líbano, M. T. Vicente-Herrero ve M. Tomás-Salvá, “Your Work May Be Killing You! Workaholism, Sleep Problems And Cardiovascular Risk”, *Work & Stress*, 2016/30, (3), ss. 228-242.

- Samuel, D. B. ve T. A. Widiger, “ A Meta-Analytic Review of The Relationships Between The Five-Factor Model And *DSM-IV-TR* Personality Disorders: A Facet-Level Analysis”, *Clinical Psychology Review*, 2008/28, (8), ss. 1326– 1342.
- Schaufeli W. B., “Heavy Work Investment, Personality and Organizational Climate”, *Journal of Managerial Psychology*, 2016/31, (6), ss. 1057-1073.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez-Roma ve A. Bakker, “The Measurement of Burnout And Engagement: A Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 2002/3, (1), ss. 71-92.
- Schaufeli, W. B. ve T. W. Taris, The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), (2004), <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Scoring_DUWAS.pdf> (15.12.2017)
- Schaufeli, W. B. ve A. B. Bakker, “Job Demands, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 2004/25, ss. 293-315.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris ve T. W. ve A. B. Bakker, (2006), “Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On The Differences Between Work Engagement and Workaholism”, 9. Bölüm, *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, ed. Ronald J. Burke, Edward Elgar, Northampton, ss. 193-217, <https://www.researchgate.net/publication/46679884_Dr_Jekyll_or_Mr_Hyde_On_the_differences_between_work_engagement_and_workaholism> (22.11.2017)
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris ve W. van Rhenen, “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?”, *Applied Psychology: An International Review*, 2008/57, (2), ss. 173– 203.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris ve A. B. Bakker, (2008), "It Takes Two to Tango: Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively", *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, ed. R. J. Burke ve C.L. Cooper, Emerald, Bingley, ss.203-226, <www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/304.pdf> (25.08.2017).
- Schaufeli, W. B., M. P. Leiter ve C. Maslach, “Burnout: 35 Years of Research and Practice”, *Career Development International*, 2009/14, (3), ss. 204-220.

- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, F. M. M. A. van der Heijden ve J.T. Prins, “Workaholism Among Medical Residents: It is The Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts”, *International Journal of Stress Management*, 2009/16, (4), ss. 249-272.
- Schaufeli, W. B., A. Shimazu ve T. W. Taris, “Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of A TwoFactor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan”, *Cross-Cultural Research*, 2009/43, (4), ss. 320-348.
- Schwär, G. ve A. Mahony, “Birth Order Position and Prosocial Tendencies”, *Journal of Psychology in Africa*, 2012/22, (1), ss. 56–60.
- Scott, K. S., K. S. Moore ve M. P. Miceli, “An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism”, *Human Relations*, 1997/50, ss.287–314.
- Sedikides, C., E. A. Rudich, A. P. Gregg, M. Kumashiro ve C. Rusbult, “Are Normal Narcissists Psychologically Healthy?: Self-Esteem Matters”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2004/87, (3), ss. 400-416.
- Sengul, B. Z., E. Unal, S. Akca, F. Canbolat, M. Denizci ve G. Bastug, “Validity and Reliability Study for the Turkish Adaptation of the Hypersensitive Narcissism Scale (HSNS)”, *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 2015/28, ss. 231-241, <http://www.dusunenadamdergisi.org/ing/DergiPdf/DUSUNEN_ADAM_DERGI_SI_b6fbc53ddca24311ac454e170039634c.pdf>, (19.04.2018).
- Seybold K. C. ve P. R. Salomone, “Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches”, *Journal of Counseling & Development*, 1994, (73), ss.4-9.
- Shahnaz A., K. Vitiello, (2015), “Managing Workaholism”, *Flourishing Life, Work and Careers : Individual Wellbeing and Career Experiences*, ed. Ronald J. Burke, Kathryn M. Page, Cary L. Cooper, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, ss. 169-192. <<https://books.google.com.tr/books?id=NE3fBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>> (25.06.2018).
- Sharma, N. ve P. Nayak, “Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR”, *Amity Global Business Review*, 2016/11, ss. 115-122.

- Sherman, E. D., J. D. Miller, L. R. Few, W. K. Campbell, T. A. Widiger, C. Crego ve D. R. Lynam, "Development of A Short Form of The Five-Factor Narcissism Inventory: The FFNI-SF", *Psychological Assessment*, 2015/27, (3), ss. 1110–1116.
- Shimazu, A., W. B. Schaufeli, T. W. Taris, "How Does Workaholism Affect Worker Health And Performance? The Mediating Role of Coping", *International Journal of Behavioral Medicine*, 2010/17, (2), ss.154-60.
- Shimazu, A. ve W. B. Schaufeli, "Is Workaholism Good or Bad For Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism And Work Engagement Among Japanese Employees" *Industrial Health*, 2009/47, ss. 495-502.
- Simms, L. J., "The Big Seven Model of Personality and Its Relevance to Personality Pathology", *Journal of Personality*, 2007/75, (1), ss. 65-94.
- Snir, R., I. Harpaz, "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism", *Journal of Organizational Change Management*, 2004/17, (5), ss. 520 – 536.
- Snir, R. ve I. Harpaz, "The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, 2006/11, ss. 374-393.
- Snir, R. ve I. Harpaz, "Beyond Workaholism: Towards A General Model of Heavy Work Investment", *Human Resource Management Review*, 2012/22, ss. 232-243.
- Somer, O., M. Korkmaz ve A. Tatar, "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 2002/17, (49), ss. 21 – 33.
- Spence, J. T. ve A. S. Robbins, "Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 1992/58, (1), ss. 160-178..
- Spurk, D., A. Hirschi ve S. Kauffeld, "A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents", *Journal of Career Assessment*, 2016/ 24, (4), ss. 747-764.
- Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report, <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1605&context=intl>> (28.06.2018)
- Sosyal Medya Narsist Yapıyor, < <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/sosyal-medya-narsist-yapiyor>> (25.04.2018)

- Soysal, A., “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2008/1, (22). <<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf>> (Erişim Tarihi: 08 Ocak 2018).
- Spruell, G., “Work Fever”, *Training and Development Journal*, 1987/41, (1), ss.41-45.
- Steer, R. M. “Antecedents And Outcomes of Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 1977/22, ss. 46-56.
- Sturges J. ve D. Guest, “Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career”, *Human Resource Management Journal*, 2004/14, (4), ss. 5-20.
- Sümer, N., E.G. Aktürk. ve E. Helvacı, “Anne-Baba Tutum ve Davranışlarının Psikolojik Etkileri: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Toplu Bakış”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 2010/13, (25), ss. 42-59, <<http://www.turkpsikolojiyazilari.com/PDF/TPY/25/04.pdf>> (13.04.2018).
- Svindseth, M. F., Ø. Sørebo, J. A. Nøttestad, J. O. Roaldset, J. Wallin ve A. A. Dahl, “Psychometric Examination And Normative Data For The Narcissistic Personality Inventory 29 Item Version”, *Scandinavian Journal of Psychology*, 2009/50, (2), ss. 151–159.
- Şimşek, M. Ş., A. Çelik ve A. Akgemci, (2014), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (8. Baskı), Eğitim Yayınevi, Konya.
- Taris, W. T., A. E. Geurts, W. B. Schaufeli, R. W. K. Blonk ve S. E. Lagerveld, “All Day And All of The Night: The Relative Contribution of Two Dimensions of Workaholism to Well- Being in Self- Employed Workers”, *Work and Stress*, 2008/22, (2), ss. 153-165.
- Taris, T. W., W. B. Schaufeli ve A. Shimazu, (2010), “The Push and Pull of Work: The Differences Between Workaholism and Work Engagement”, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, ed. A.B. Bakker ve M.P. Leiter, Psychology Press, Hove, ss. 39-53, <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/327.pdf>> (25.08.2017)
- Taris, T. W., I. Beek ve W. B. Schaufeli, “Demographic and Occupational Correlates of Workaholism”, *Psychological Reports*, 2012/110, (2), ss. 547-554.
- Taştan, S. B., “İş Talepleri-Kaynakları Modeli: İş Taleplerinin, Yönetici Desteğinin Ve Otonominin İşe Gönülden Adanma İle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014/ 28, (4), ss. 149-192,

<<http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniiibd/article/view/5000012339/5000070877>>
(07.08.2017).

Terbaş, Ö., “Kendilik Psikolojisi Kuramına Göre Kendilik Bozuklukları: Bir Olgu Sunumu”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2004/15,(1), ss:70-76.

Theories To Explain Narcissistic Personality Disorder Psychology Essay, UKEssays, <<https://www.ukessays.com/essays/psychology/theories-to-explain-narcissistic-personality-disorder-psychology-essay.php?vref=1>> (15.03.2018).

Thomaes, S., H. Stegge, B. J. Bushman,, T. Olthof ve H. Denissen, “Development And Validation of The Childhood Narcissism Scale”, *Journal of Personality Assessment*, 2008/90, (4), ss. 382–391.

Thomaes, S. ve B. J. Bushman, “What Makes Narcissists Bloom? A Framework For Research On The Etiology And Development Of Narcissism”, *Development and Psychopathology*, 2009/21, (4), ss. 1233–1247.

Tikici, M., M. Türk ve B. Helvacı, (2005), "Kişiliğın İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi", *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ed. Mehmet Tikici, (1. Baskı), Nobel Yayın, Ankara, ss. 85-126.

Timuroğlu, K ve Ö.F. İşçan, “İşyerinde Narsisizm Ve İş Tatmini İlişkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2008/22, (2), ss.239-264.

Tokat, B., H. Kara, M. Y. Kara, “A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkınlıklarının Araştırılması”, *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2013/8, (8), ss.1973-1988.

Torgersen S, E. Kringlen ve V. Cramer, “The Prevalence of Personality Disorders in A Community Sample”, *Archives of General Psychiatry*, 2001/58, (6), ss. 590-596.

Triandis, H. C. ve E. M. Suh, “Cultural Influences On Personality”, *Annual Review of Psychology*, 2002/53, (1), ss.133-160.

Tschanz, B. T., C. C. Morf ve C. W. Turner, “Gender Differences in The Structure of Narcissism: A Multi-Sample Analysis of The Narcissistic Personality Inventory”, *Sex Roles*, 1998/38, ss. 863–870.

Tutar, H., (2015), “Davranış Bilimleri”, (2. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.

- Türkçapar, M. H. ve A. E. Sargın, “Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler: Tarihçe ve Gelişim”, *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 2012/1, (1), ss. 7-14.
- Tziner, A. ve M. Tanami, “Examining The Links Between Attachment, Perfectionism, And Job Motivation Potential With Job Engagement And Workaholism”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013/29, ss. 65-74.
- Üzümcü, E., (2016), *Büyükleme ve Kırılgan Narsisistik Kişilik Özellikleri İle İlişkili Faktörlerin Şema Terapi Modeli Çerçevesinde İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Van Der Hulst, M. ve S. Geurts, “Associations Between Overtime And Psychological Health In High And Low Reward Jobs”, *Work & Stress*, 2001/15, (3), ss. 227-240.
- Van Wijhe, C. I., M. C. W. Peeters ve W. B. Schaufeli, (2010), “Understanding and Treating Workaholism: Setting The Stage for Successful Interventions”, *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations*, 3. Bölüm, ed. Ronald J. Burke ve Cary L. Cooper, Gower, Farnham, ss. 107-134, <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/335.PDF>> (25.09.2017).
- Varoğlu, A. (2013), “Örgüt Kültürü”, *Örgütsel Davranış*, 4. Bölüm, Yayın No:1804, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağılgöz, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss. 88-117.
- Vernon, P. A., V. C. Villani, L. C. Vickers ve J. A. Harris, “A Behavioral Genetic Investigation of The Dark Triad And The Big 5”, *Personality and Individual Differences*, 2008/44, (2), ss. 445-452.
- Vodanovich, S. J., C. Piotrowski ve J. C. Wallace, “The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings”, *Organization Development Journal*, 2007/25, (1), ss. 70-75.
- Wallace, H. ve R. Baumeister, “The Performance of Narcissists Rises And Falls With Perceived Opportunity For Glory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002/82, (5), ss. 819–834.

- Wasti, S. A., "Organizational Commitment, Turnover Intentions And The Influence of Cultural Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003/76, (3), ss. 303-321.
- Watson, P. J., D. Taylor ve R. J. Morris, "Narcissism, Sex Roles, and Self-Functioning", *Sex Roles*, 1987/16,(7/8), ss. 335-350.
- Watson, P. J., T. Little ve M. D. Biderman, "Narcissism and Parenting Styles" *Psychoanalytic Psychology*, 1992/9, (2), ss. 231-244.
- Watson, P. J., S. E. Hickman, R. J. Morris, J. T. Milliron ve L. Whiting, "Narcissism, Self-Esteem, and Parental Nurture" *Journal of Psychology*, 1995/129, (1), ss. 61-73.
- Wellbeing, <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/wellbeing> Erişim Tarihi: 02 Kasım 2017
- Wink, P., "Three Narcissism Scales for The California Q-Set", *Journal of Personality Assessment*, 1992/58, (1), 51-66.
- Wink, P. ve H.G. Gough, "New Narcissism Scales for the California Psychological Inventory and MMPI", *Journal of Personality Assessment*, 1990/54, (3-4), ss:446-62.
- Yahudiliğin Zenginliğe Bakışı, http://www.salom.com.tr/haber-94072-yahudiligin_zenginlige_bakisi.html (10.10.2017).
- Yanbaşı, G., (1996), Kişilik Kuramları, (2. Baskı), Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Yeh H. ve D. Hong, "The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2012/8, (2), ss. 50-59.
- Yelboğa, A., "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2006/8, (2), ss. 196-217.
- Zel U., (2001), Kişilik Ve Liderlik Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler Ve Yorumlar, (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

EK-1

ANKET FORMU

Bu anketin amacı akademik personelin işkoliklik eğilimleri ile narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Bu anketin doldurulmasında yapacağınız yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Lutfiye Özdemir / Öğr.Grv. Ahmet Taşhan

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1.Akademik Ünvanınız nedir?

- Prof. Dr. Doç. Dr Yrd. Doç. Dr Öğr. Gör. Dr.
 Öğr. Gör. Arş. Gör. Dr. Arş. Gör Okutman
 Diğer.....

2.Cinsiyetiniz nedir? Erkek Kadın

3.Yaşınız nedir?.....

4.Eğitim Durumunuz nedir? Lisans Yüksek Lisans Doktora

5.Medeni Durumunuz nedir? Evli Bekar

6.Gelir Düzeyiniz: Düşük Orta Yüksek

7.Kardeş Sayınız nedir?:..... Kardeşim yok

8.Ailenizde Kaçınıcı Çocuksunuz?:.....

9.Kaç yıldır akademisyen olarak görev yapıyorsunuz?.....

10.İdari Göreviniz var mı?: Yok Var / Varsa Belirtiniz.....

DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Madde	İfadeler	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Çok çalışmayı sevmem.					
2	Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.					
3	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.					
4	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
5	Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
6	Sürekli yapacak bir işim vardır.					
7	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.					
8	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
9	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
10	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
11	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
12	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
13	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.					
14	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.					
15	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi, aynı anda iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.					
16	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.					
17	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

Narsistik Kişilik Envanteri (NKE) Testi

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Madde	İfadeler	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim.					
2	Alçakgönüllülük bana yakışmaz.					
3	Cesaretimi kanıtlamak uğruna hemen her şeyi yapabilirim.					
4	İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söylüyor.					
5	Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.					
6	Genellikle konuşarak her beladan kurtulabilirim.					
7	İlgi merkezi olmayı severim.					
8	Çok başarılı olacağım.					
9	Özel biri olduğumu düşünüyorum.					
10	İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.					
11	Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim.					
12	İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.					
13	İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm.					
14	Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım.					
15	Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım.					
16	İnsanların içini bir kitap gibi okurum.					
17	Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider.					
18	Başkalarının gözünde önemli bir yerim olsun isterim.					
19	Vücuduma bakmaktan hoşlanırım.					
20	Genellikle fırsatını bulduğumda gösteriş yaparım.					
21	Her zaman ne yaptığının bilincindeyim.					
22	İşlerin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyarım.					
23	Herkes benim anlattıklarımı dinlemekten hoşlanır.					
24	İnsanlardan çok şey beklerim.					
25	Hakettiğim her şeyi elde edene kadar tatmin olmam.					
26	Bana iltifat edilmesinden hoşlanırım.					
27	Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.					
28	Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim.					
29	Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.					
30	İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım.					
31	Hayatımı canımın çektiği gibi yaşarım.					
32	İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler					
33	Lider olmayı tercih ederim.					
34	Önemli bir insan olacağım.					
35	İnsanları inanmalarını istediğim her şeye inandırabilirim.					
36	Ben doğuştan bir liderim.					
37	Bir gün yaşam öykümün yazılmasını arzu ederim.					
38	Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır.					
39	Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir.					
40	Sıra dışı biriyim.					

EK-2: ÜNİVERSİTE İZİN YAZISI

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/10/2017-E.72561

T.C.

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 50235129/300
Konu : Ahmet TAŞHAN'ın Anket
Çalışması Hk.

MALATYA MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 20/09/2017 tarihli ve 68633 sayılı yazınız,

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı doktora öğrencisi Ahmet TAŞHAN'ın "Akademik Personelin İş Koliklik Eğitimleri ile Narcisist Kişilik Özelliği Arasındaki İlişki: Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmasında kullanmak üzere Üniversitemiz akademik personeline ekte sunulan anket çalışmasını yapma talebi Rektörlüğümüz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Nasret AKPOLAT
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı ve ekleri


Dağıtım:
Gereği:
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığına
Eczacılık Fakültesi Dekanlığına
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi Dekanlığına
Hukuk Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
İletişim Fakültesi Dekanlığına
Mühendislik Fakültesi Dekanlığına
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Su Ürünleri Fakültesi Dekanlığına
Tıp Fakültesi Dekanlığına
Ziraat Fakültesi Dekanlığına
Devlet Konservatuarı Müdürlüğüne
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğüne
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Scanned with CamScanner

EK-3: ETİK KURULU İZİN YAZISI

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
26.10.2017	16	2017/16-1	
<p>Karar No: 2017/16-1: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 26.10.2017 tarihinde Rektörlük Senato odasında toplandı. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR'in sorumlu araştırmacı olduğu; İnönü Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda Öğr. Gör. Ahmet TAŞHAN'ın "Çalışanların İşkoliklik Eğilimleri ile Narsist Kişilik Özelliği Arasındaki İlişki" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın <u>etik açıdan uygun olduğuna</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>			
Prof. Dr. Mustafa KUTLU Etik Kurul Başkanı 			
Prof. Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILDI	Prof. Dr. Nesrin SİS Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Etik Kurul Üyesi	KATILMADI

EK-4**Tablo 3.5: NKE Ölçeğinin Frekans Dağılımı**

Narsistik Kişilik Envanteri Maddeleri	Ort.	Std.
Üstünlük		
5.Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.	2.92	1.15
18.Başkalarının gözünde önemli bir yerim olsun isterim.	3.06	1.05
24.İnsanlardan çok şey beklerim.	2.52	1.06
27.Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.	2.78	2.44
Sömürücülük		
15.Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım.	1.87	0.95
19.Vücuduma bakmaktan hoşlanırım	2.40	1.11
29.Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.	2.07	1.04
Otorite		
1.İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim.	3.28	0.90
10.İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.	3.24	2.77
11.Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim.	3.62	0.92
12.İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.	2.36	1.06
33.Lider olmayı tercih ederim.	2.68	1.17
Kendine yeterlilik		
17.Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider.	3.10	1.02
21.Her zaman ne yaptığının bilincindeyim	3.53	0.93
22.İşlerin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyarım.	3.13	0.97
34.Önemli bir insan olacağım	3.02	1.48
39.Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir.	2.53	1.17
Kendini beğenme		
4.İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söylüyor.	3.36	0.98
9.Özel biri olduğumu düşünüyorum	2.99	1.12
26.Bana iltifat edilmesinden hoşlanırım.	2.75	1.05
Hak iddia etme		
2.Alçakgönüllülük bana yakışmaz.	1.74	0.93
3.Cesaretimi kanıtlamak uğruna hemen her şeyi yapabilirim.	2.32	1.83
7.İlgi merkezi olmayı severim.	2.49	1.04
20.Genellikle fırsatımı bulduğumda gösteriş yaparım.	2.85	0.98
28.Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim.	2.26	1.07
30.İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım.	2.36	1.86
38.Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır.	1.94	1.04
Teşhircilik		
5.Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.	2.92	1.15
13.İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm.	2.39	1.04
35.İnsanları inanmalarını istediğim her şeye inandırabilirim.	2.56	1.98

EK-5

Tablo 3.7: NKE Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları	Varyanslar	Cronbach's Alpha
Üstünlük			%38.6	0.60
5.Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.	0.457	0.450		
18.Başkalarının gözünde önemli bir yerim olsun isterim.	0.749	0.480		
24.İnsanlardan çok şey beklerim.	0.402	0.395		
27.Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.	0.837	0.363		
Sömürücülük			%64.7	0.72
15.Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım.	0.529	0.553		
19.Vücuduma bakmaktan hoşlanırım	0.691	0.421		
29.Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.	0.768	0.508		
Otorite			%45.3	0.69
1.İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim.	0.653	0.483		
10.İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.	0.425	0.319		
11.Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim.	0.560	0.372		
12.İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.	0.646	0.609		
33.Lider olmayı tercih ederim.	0.540	0.602		
Kendine yeterlilik			%40.8	0.63
17.Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider.	0.653	0.521		
21.Her zaman ne yaptığının bilincindeyim	0.417	0.349		
22.İşlerin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyarım.	0.529	0.304		
34.Önemli bir insan olacağım	0.373	0.364		
39.Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir.	0.753	0.421		
Kendini beğenme			%52.6	0.59
4.İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söylüyor.	0.483	0.438		
9.Özel biri olduğumu düşünüyorum	0.508	0.570		
26.Bana iltifat edilmesinden hoşlanırım.	0.521	0.476		
Hak iddia etme			%47.7	0.64
2.Alçakgönüllülük bana yakışmaz.	0.617	0.443		
3.Cesaretimi kanıtlamak uğruna hemen her şeyi yapabilirim.	0.783	0.342		
7.İlgi merkezi olmayı severim.	0.502	0.602		
20.Genellikle fırsatını bulduğumda gösteriş yaparım.	0.515	0.414		
28.Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim.	0.579	0.484		
30.İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım.	0.822	0.436		
38.Sosyal ortamlarda, insanlar görüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır.	0.482	0.361		
Teşhircilik			%52.4	0.76
5.Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.	0.457	0.450		
13.İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm.	0.641	0.618		
35.İnsanları inanmalarını istediğim her şeye inandırabilirim.	0.426	0.316		
Toplam Varyans			%52.3	
Toplam Cronbach's Alpha				0.85

EK-6

Tablo 3.8: DUWAS-TR Ölçeği ve NKE Ölçeği Arasındaki İlişki

Değişkenler	Ort.(Std)	Üstünlük	Sömürücülük	Otorite	Kendine yeterlilik	Kendini beğenme	Hak iddia etme	Teşhircilik	NKE Toplam	Aşırı Çalışma	Kompulsif çalışma	İşkoliklik Toplam
Üstünlük	11.29(3.67)	1	.385* .000	.415* .000	.417* .000	.476* .000	.505* .000	.493* .000	.739* .000	.275 .000	.162* .001	.240* .000
Sömürücülük	6.35(2.51)		1	.397* .000	.305* .000	.505* .000	.514* .000	.388* .000	.660* .000	.139** .006	.088*** .082	.240* .000
Otorite	15.19(4.65)			1	.446* .000	.524* .000	.369* .000	.482* .000	.742* .000	.186** .000	.148** .004	.180* .000
Kendine yeterlilik	15.34(3.59)				1	.574* .000	.295* .000	.414* .000	.668* .000	.258** .000	.212* .000	.253* .000
Kendini beğenme	9.11(2.28)					1	.439* .000	.477* .000	.751* .000	.250** .000	.212* .000	.248* .000
Hak iddia etme	14.99(5.55)						1	.366* .000	.745* .000	.183** .000	.053*** .294	.135* .008
Teşhircilik	7.88(3.05)							1	.695* .000	.105* .040	.125** .014	.120** .018
NKE Toplam	2.66(0.60)								1	.283** .000	.191* .000	.258* .000
Aşırı Çalışma	3.18(0.71)									1	.777* .000	.958* .000
Kompulsif çalışma	3.29(0.71)										1	.924* .000
İşkoliklik Toplam	3.24(0.67)											1
*p<0.01 ; **p<0.05; ***p>0.05												

EK-7

Tablo 3.28: Akademisyenlerin Akademik Unvana Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

NKE	Akademik Unvan	Ort.	Std.	F	p
Üstünlük	Prof. Dr.	2.50	0.66	3.296	0.006
	Doç.Dr.	2.59	0.75		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.82	0.76		
	Öğr.Grv.	3.16	1.04		
	Arş. Grv.	2.85	0.79		
	Okutman/Uzman	2.85	0.53		
Sömürücülük	Prof. Dr.	2.04	0.73	0.926	0.464
	Doç.Dr.	2.06	0.89		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.01	0.86		
	Öğr.Grv.	2.16	0.73		
	Arş. Grv.	2.16	0.88		
	Okutman/Uzman	2.32	0.78		
Otorite	Prof. Dr.	2.88	0.73	1.671	0.141
	Doç.Dr.	2.83	0.70		
	Dr. Öğr. Üyesi	3.24	1.17		
	Öğr.Grv.	2.94	0.75		
	Arş. Grv.	3.04	0.76		
	Okutman/Uzman	3.10	0.73		
Kendine Yeterlilik	Prof. Dr.	3.01	0.74	1.213	0.302
	Doç.Dr.	3.01	0.94		
	Dr. Öğr. Üyesi	3.11	0.69		
	Öğr.Grv.	3.04	0.57		
	Arş. Grv.	3.15	0.70		
	Okutman/Uzman	2.85	0.66		
Kendini Beğenme	Prof. Dr.	2.82	0.82	1.491	0.192
	Doç.Dr.	2.92	0.73		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.99	0.77		
	Öğr.Grv.	3.11	0.65		
	Arş. Grv.	3.11	0.79		
	Okutman/Uzman	3.14	0.74		
Hak İddia Etme	Prof. Dr.	1.97	0.60	2.093	0.066
	Doç.Dr.	2.06	0.70		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.09	0.68		
	Öğr.Grv.	2.42	0.32		
	Arş. Grv.	2.11	0.64		
	Okutman/Uzman	2.20	0.58		
Teşhircilik	Prof. Dr.	2.50	0.89	1.601	0.159
	Doç.Dr.	2.28	0.77		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.65	0.04		
	Öğr.Grv.	2.66	1.21		
	Arş. Grv.	2.71	0.90		
	Okutman/Uzman	2.79	1.27		
NKE Toplam	Prof. Dr.	2.51	0.58	1.570	0.167
	Doç.Dr.	2.52	0.60		
	Dr. Öğr. Üyesi	2.67	0.64		
	Öğr.Grv.	2.78	0.62		
	Arş. Grv.	2.69	0.58		
	Okutman/Uzman	2.70	0.49		
*p<.01					

ÖZGEÇMİŞİM

1. **Adı Soyadı** : Ahmet TAŞHAN
2. **Doğum Tarihi** : 28.07.1976
3. **Unvanı** : Öğretim Görevlisi
4. **Öğrenim Durumu** : Yüksek Lisans
5. **Çalıştığı Kurum** : İnönü Üniversitesi

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Boğaziçi Üniversitesi	2001
Y. Lisans	Yönetim ve Organizasyon	Marmara Üniversitesi	2010

Akademik Çalışmalar

Uluslararası Kongre ve Sempozyumlar

Özdemir, L. ve Taşhan, A., “Sosyo-Demografik Nitelikler İtibariyle Akademisyenlerin İşkoliklik Eğilimleri: İnönü Üniversitesi Örneği”, 7. Uluslararası İşletme Yönetimi Kongresi, 3-5 Mayıs 2018, Çanakkale, Türkiye.

Er, F., Taşhan, A. ve Aslan, D.S., “Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Sosyal Ağ Kullanımının İlişkisi” 7. Uluslararası Hemşirelik Yönetimi Kongresi, 25-27 Ekim 2018, Bodrum, Muğla, Türkiye.